Canada Labour
Relations Board

# ANNUAL REPORT

# 1986-1987

Canada

**CANADA LABOUR RELATIONS BOARD**

**Head Office**

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
Dex: 613-995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1988

Cat. No. LR1-1987

ISBN 0-662-55672-0

Canada Labour
Relations Board

# ANNUAL REPORT

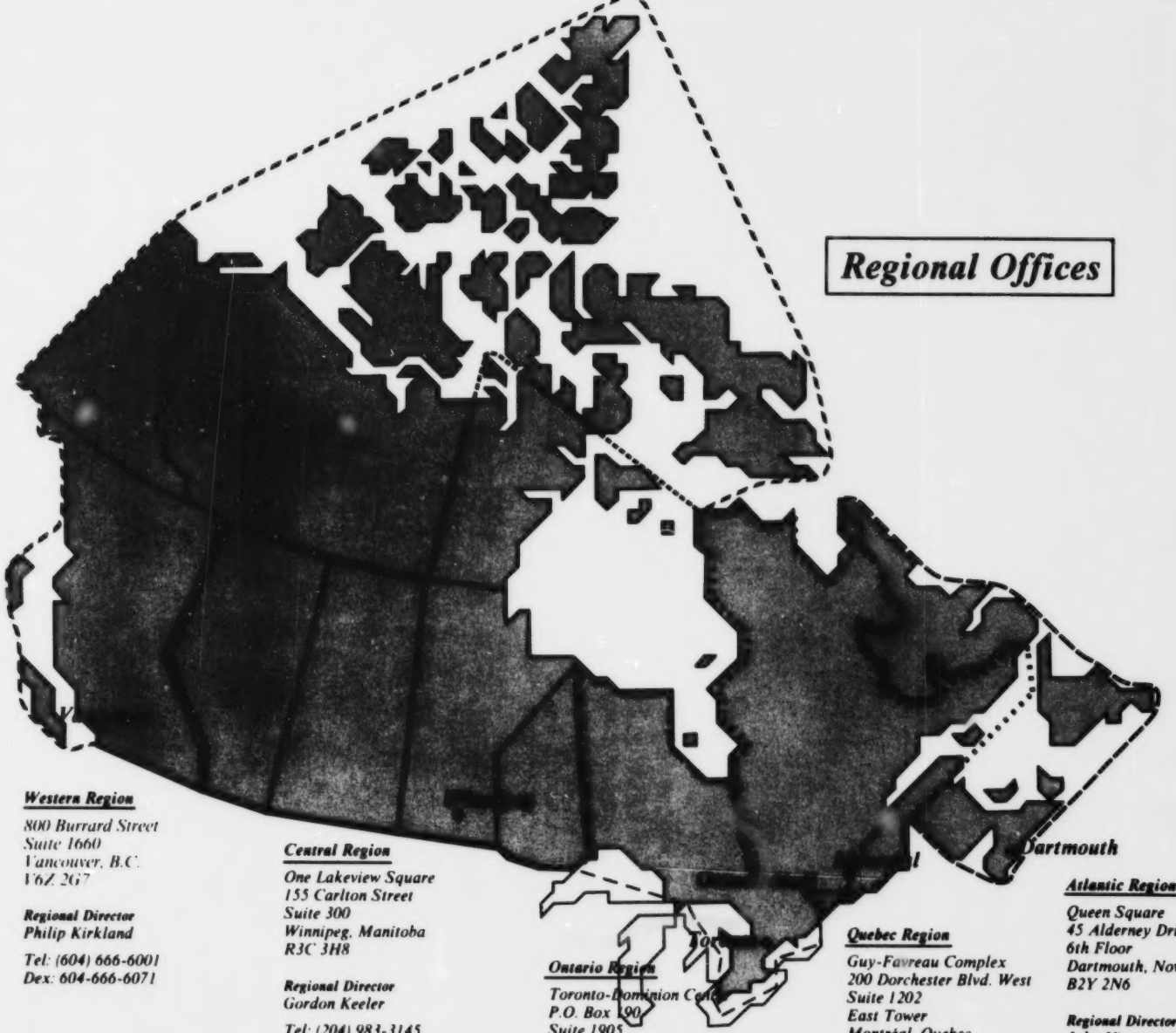
## 1986-1987

Canada

# Board Members

In the forefront from left to right: Serge Brault, Vice-Chairman, Thomas M. Eberlee, Vice-Chairman, Marc Lapointe, Q.C., Chairman, M. Brian Keller, Vice-Chairman, Hugh R. Jamieson, Vice-Chairman. Standing from left to right: Henriette Parent, James D. Abson, Calvin B. Davis, Linda M. Parsons, Jacques Archambault, Victor E. Gannon, Marguerite-Marie Galipeau, Members.

# Regional Offices




**Western Region**

800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

**Regional Director**
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

**Central Region**

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

**Regional Director**
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

**Ontario Region**

Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

**Regional Director**
John Stanton

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

**Quebec Region**

Guy-Favreau Complex
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

**Regional Director**
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

**Atlantic Region**

Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

**Regional Director**
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

*"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."*

---

*"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."*

*(Section 110, Part V,*
*Canada Labour Code)*

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 28, 1988

The Honourable Pierre Cadieux
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1987.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

# Contents


Page

**Introduction** ... 1

**The Canada Labour Relations Board** ... 4

- Constitutional Jurisdiction of the Board ... 4
- Composition of the Board ... 5
- Staff of the Board ... 7
- Board Publications ... 7
- Organization Chart ... 9

**Activities of the Board in 1986-87** ... 10

**Activities by Industry** ... 19

- Transportation
  - Road transportation ... 19
  - Air transportation ... 19
  - Railways ... 20
  - Shipping ... 20
- Banking ... 20
- Broadcasting ... 21
- Communications ... 21
- Crown corporations ... 22
- Longshoring ... 22
- Feed and grain ... 22
- Northern Canada ... 22
- Miscellaneous ... 23
- Non Federal ... 23

**Reasons for Decision** ... 24

**Judicial Review and Related Proceedings** ... 36

**Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V)** ... 39

**Statistical Tables** ... 40

**Financial Statement** ... 49

# Introduction

As at March 31, 1987, last day of the fiscal year reported on in this annual report, the Canada Labour Relations Board, as reconstituted by Parliament in February 1973, has been in operation for slightly over 14 years.

During that period, this new agency has gone through the normal difficulties surrounding the establishment, the identification of objectives and the development of policies insuring the delivery of quality services which are expected from it.

Among the obligations the Board acknowledges, there is one it is particularly conscious of: the issuing of decisions in the most expeditious way. The maxim which holds that justice delayed is justice denied is more applicable in labour relations than in any other field. Conflicts in labour relations must be settled or adjudicated upon rapidly.

The Board is aware that in the past few years, criticism is levelled at it on that score.

Towards the end of 1982, the Board had approximately 150 files pending before it, with an overall number of applications very similar to the one prevailing in 1986. This equated to an average lapsed period of 3 or 4 months between the date of filing of an application and its disposition by the Board. At the end of March 1987, there were 377 files pending before the Board.

One must take into account that amendments to the Code have created new recourses and that the nature of some cases have become more complex (i.e. Canada Post) and this could, in part, explain the delays which have slowed down the decision-making process at the Board. However, there is a far simpler reason.

In 1985, the Honourable Erik Neilson filed his report, **Citizenship, Labour and Immigration: A Plethora of "People" Programs** (Ottawa: Supply and Services Canada, 1985), where one may read the following criticism:

> *"The backlog continues to increase and unless dealt with will lead to further delays in reaching decisions and increased criticisms.*
>
> *... Part-time Vice-Chairmen and members should be appointed, ..."*
>
> (page 46)

and the following recommendation to cure the problem:

> *"- appointing part-time Board members and Vice-Chairmen; ..."*
>
> (page 46)

Because Parliament has created in the Board an independent quasi-judicial tribunal, the Board and its chairman have always the utmost restraint in commenting upon controversial debates which its operations could create. A tribunal only speaks through its decisions.

However, because some criticism concerning delays is unjust for the Board and because the solutions recommended are not appropriate, the undersigned has decided this year to break silence in order to underline the major reason for the growing number of pending cases before the Board. It has become imperative to do so.

The statutory provisions of the Code call for each decision of the Board, except for rare exceptions, to be rendered by a panel constituted of a vice-chairman or the chairman sitting with two members.

The Code stipulates that there are eight positions of member. The Board is thus capable of handling the volume of applications with four panels.

But this is contingent upon the Board having at its disposal at all times the eight members which the Code entitles it to have.

Furthermore, these eight members must be capable of sitting, i.e. trained. The exigencies of the function, as experience has demonstrated, make it that a new member requires a training period of approximately three months before he/she may begin to act. On the other hand, when the Board is made aware in a timely fashion that a member's term shall not be renewed, it must, in all justice vis-à-vis that member, and to respect its own budget, decelerate the number of files assigned to said members during the last six months of the term.

That person must be granted some time to relocate and time to dispose of all the files he/she was seized with so that, ideally, he/she will have no more duties to perform on the last day of the term. Otherwise, according to the Code, the Board will have to remunerate the departed member beyond the expiry of his/her term while, in the meantime, also fully remunerating a new member already in function. This plays havoc with the Board's budget.

Each time a member vacancy occurs, the Board cannot field four panels unless his/her replacement is

appointed without delay. There are then only three panels. If three vacancies exist at the same time, the Board can only field two panels.

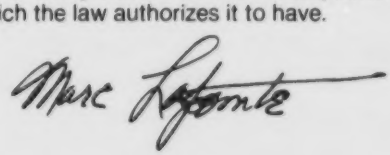
Annexed to this introduction is a graphic illustrating the situation which the Board has been faced with since January 1984. During that month, there were eight members and thus four panels.

The very next month, February 1984, with an unfilled vacancy, there were only three available panels. That situation prevailed until August 1984 when another vacancy went by with no replacement: six members. From September 1985 to November 1985, the situation worsened even more since another vacancy occurred. With only five members, the Board could only field two panels to respond to the same volume of work.

The study of this graphic demonstrates that since the end of the month of January 1984, until the end of the fiscal year under review, that is March 1987, the Board never had the eight members which are authorized by the Code.

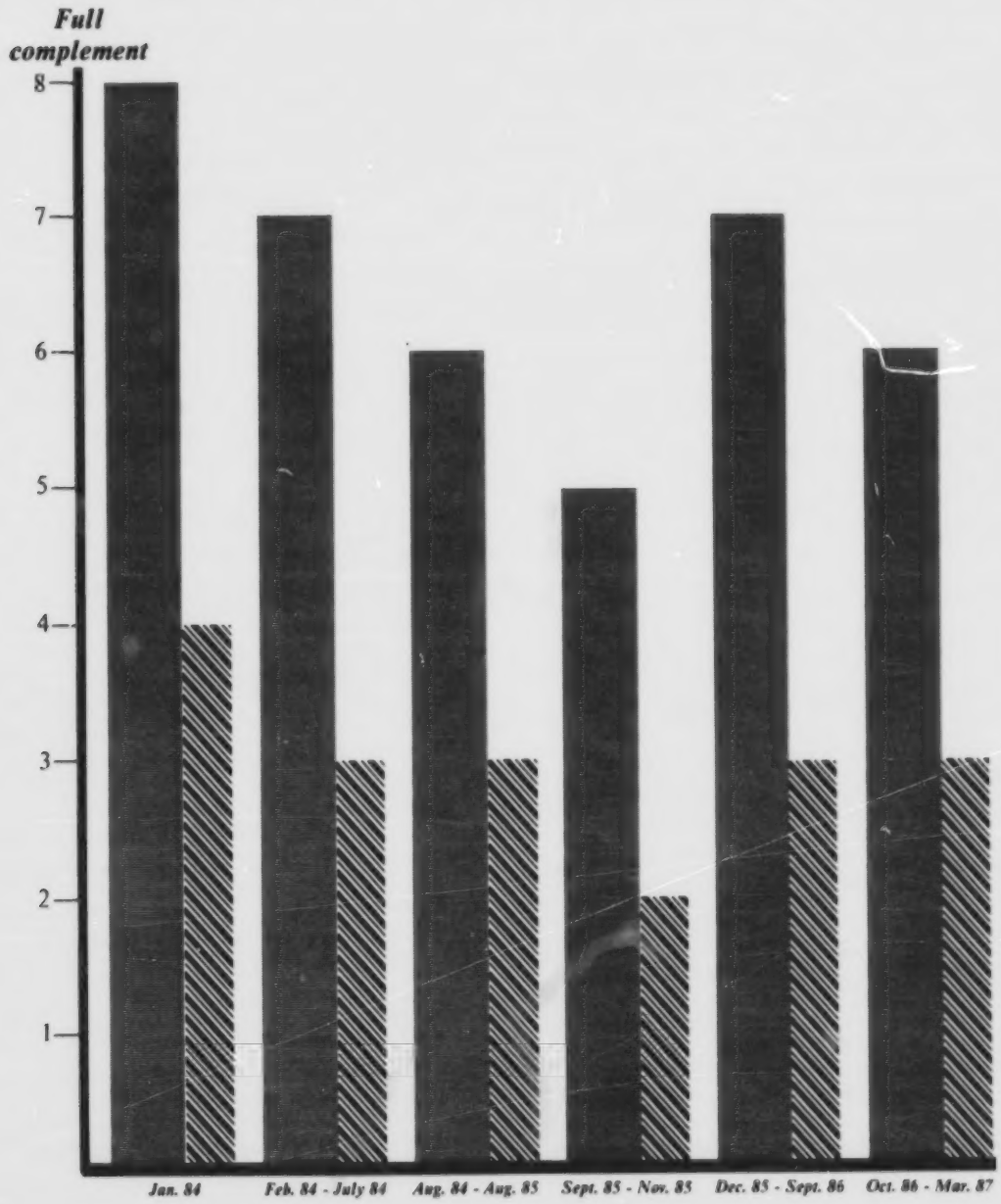
I am still convinced that the Canada Labour Relations Board can, with a complement of one chairman, four vice-chairmen and eight members in function at all times, settle or dispose of the cases in the current volume within a delay of three to four months (except for exceptional cases). This lapse of time (which the Board respected for a long while), if one takes into consideration the magnitude of the Board's geographical jurisdiction, would compare favourably with the performance of other labour boards in Canada.

Whereas the Neilson Report proposes to add additional members to the present complement of the Board, we say that one must first insure that the Board is, at all times, timely staffed with the complement of members which the law authorizes it to have.



Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

# Board Complement of Members/Panels




*Experienced Board Members available to sit on a Board panel.*

*Board panels available to dispose of cases — a panel consists of the Chairman or one Vice-Chairman and two experienced Board Members.*

# The Canada Labour Relations Board

The Canada Labour Relations Board was reorganized in 1973 with the enactment of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations). The "new" CLRB was established as a result of the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)). Based on this report, Parliament reorganized the CLRB in 1973 and established it as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The CLRB was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of the Department of Labour. Parliament set out its philosophy of the "new" CLRB's role by providing a preamble to the Canada Labour Code which states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the CLRB was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that in order to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, when issues are brought before the CLRB which require it to hold a hearing, the Board will normally travel to a locale that is convenient to the parties that appear before it. The Board continues to travel across all of Canada in order to hold hearings and to remain informed of the issues faced by the various labour relations communities.

The Board is required to provide its services, including hearings in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to decentralize and establish a permanent presence in the various regions of Canada in order to assist the labour relations communities on a prompt and continuous basis. This was accomplished by having regional offices established in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. Each of the Board's offices is staffed with experienced directors and labour relations officers. These officers are assigned cases and are responsible for the investigation of those applications. These officers also have an important role in the mediation of unfair labour practice complaints as well as unlawful strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. The successful efforts of these officers in settling unlawful strikes and lockouts can avoid the impact of having important services from being unlawfully shut down for an unexpected and extended period of time.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part V) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

## Constitutional Jurisdiction of the Board

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings, or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown Corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and Navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part V of the Code (Industrial Relations), the Board is responsible for certain provisions of Part IV (Occupational Safety and Health, formerly referred to as Safety of Employees) as outlined further at pages 17-18.

## Composition of the Board

During the 1986-87 year, the Board consisted of a Chairman, four Vice-Chairmen and seven Board Members. Appointments to the Board are by Order-in-Council for terms of up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. In order to ensure that the Board is truly a national Board, the Members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made up to this point in time.

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman. Exceptions to this include references or complaints made to the Board pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 105.8 of Part IV provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 115(1.1) of the Code and it is limited to uncontested matters.

In the year under review, the Board consisted of the following individuals.

### Chairman
### Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973. Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montréal. In a 26-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practising law. He is the author of numerous articles related to labour law.

### Vice-Chairmen
### Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

### Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

### M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He became a member of the Quebec Bar Association in 1972 after having obtained his B.A. from Sir George Williams University in 1968. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1971, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company. In 1979, Mr. Keller went into the private sector in the employment of Bell Canada, in Montréal, as Assistant Director, Labour Relations (Research). He occupied this position for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board.

### Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971.

Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

## Members of the Board

### Jacques Archambault

Mr. Archambault was first appointed to the Board in 1976. He was, previously, a special assistant to the federal Minister of Labour and a member of the Policy Coordination Group of the Department of Labour. Prior to that, he was a technical adviser to the Confederation of National Trade Unions from 1948 to 1972. During his 24-year career with the CNTU, he was charged with the responsibility for several important assignments in various European countries. He also headed delegations to Luxembourg, Milan and Rome as a member of the committee on development of the World Confederation of Labour. An active member of several important organizations in Quebec and in the Federal Government, Mr. Archambault was national co-chairman of the Canadian Coalition for Development and labour adviser at the Canadian Embassy to the Canadian Mission to the European communities (Brussels). He is a graduate of Laval University with a Bachelor of Arts and a Master's in Social Science (industrial relations).

### James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five-year appointment. Throughout his career, he has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, co-ordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

### Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with CN. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

### Henriette Parent

Mrs. Parent, from Montréal, was appointed in August 1982. She has extensive experience in the broadcasting industry at both the management and labour relations levels. During her career with the Union des Artistes and, more recently, with the CBC, Mrs. Parent has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances and the administration and co-ordination of freelancers and contractual employees' contracts within the CBC's French network.

### Marguerite-Marie Galipeau

Ms. Galipeau was appointed in January 1983. She was a lawyer with the Department of Justice before joining the Board. A graduate of the University of Ottawa with a Bachelor of Arts, a Civil Law degree and a Master's in Labour Law, she was admitted to the Quebec Bar in 1977. She began her career with the Department of Justice and represented Treasury Board before the Public Service Staff Relations Board and the Federal Court in a wide variety of labour disputes. A good part of her expertise in this area was acquired as counsel for Treasury Board in disputes involving various unions acting as bargaining agents of Post Office Department employees.

### Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

## Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers' Local 97 for fifteen years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

## Staff of the Board

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, there were approximately 91 public servants employed with the Board, of which 65 work in Ottawa and 26 work in the regional offices.

Apart from its adjudicative functions, the Board's operation is made up of the following areas: Administration, Operations, Legal Services, Personnel as well as Planning and Program Development.

### a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. This includes the overall co-ordination of corporate administrative resources and the provision of essential services including: word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, arranging facilities and services for all Board hearings and ensuring sufficient Board office space for the Board's operations. Also, a reference and research library is maintained in Ottawa with a well-stocked selection of relevant subject material. There is also a languages and publications service which is responsible for the production and distribution of the Board's Decisions/ Information ("di") publication, the Annual Report and other publications.

### b) Operations

The Board's operational personnel are responsible for the processing of case related matters that are filed with the Board. There are five Regional Directors and a Director of Operations, all reporting directly to the Chairman and responsible for processing their own case-load within their regional area. The Director of Operations is also responsible for maintaining a central automated registry of all the Board's files and co-ordinating the Board's hearing schedule.

### c) Legal services

This year the unit was composed of two legal advisers, a law student and support staff who provide background work for the Board. The Board generally retains outside counsel to represent it before the courts. An effort is made by the Board to use the services of a number of different law firms from both the union and management side. The firm chosen is normally located where the court action originated.

### d) Personnel

This Branch is responsible for the Personnel services of the Board. This includes classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. It is also responsible for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It is also responsible for occupational health and safety matters as well as employee assistance programs.

## Planning and Program Development

This area of the Board is responsible for reviewing and updating the Board's operational policies and procedures, conducting research, analyzing proposed and accepted changes to the Code and preparing informational material for the public.

## Board publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions/Information ("di"):** published quarterly, di is a bilingual publication containing all Reasons for Decisions issued by the Board as well

as summaries of applications and complaints disposed of by the Board over a given period, decision headnotes and statistical tables;

- **The Role of the Canada Labour Relations Board:** this booklet, which is currently being revised, describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages; and

- **Your Rights Under the Code:** describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages. This booklet is also currently being revised.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

All of the Board's publications may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

# Organization Chart

# Activities of the Board in 1986-87

In 1986-87, the Board received a total of 761 applications, 1 application more than the previous year. A regional breakdown of the Board's case-load is shown as follows:

| Region | Applications received in 1986-87 | |
|---|---|---|
| Pacific | 142 | 18.8% |
| Central | 92 | 12.1% |
| Ontario | 160 | 20.9% |
| Quebec | 306 | 40.2% |
| Atlantic | 61 | 8.0% |
| Total work-load | 761 | 100% |

The case-load in the Pacific, Central and Atlantic regions remained consistent with that of the previous year, but there was a shift in the amount of work generated in the Ontario and Quebec regions when compared to the previous year. In 1985-86, Ontario accounted for 29.9% of the Board's work-load, compared to 20.9% this year; Quebec accounted for 31.5% in 1985-86, compared to 40.2% in 1986-87.

At the beginning of the year, 369 cases were pending before the Board. Combined with the number of cases received, a total of 1130 cases were pending during 1986-87. This year the Board disposed of 753 cases which left 377 cases pending in various stages of processing at the end of the 1986-87 fiscal year.

When comparing case-loads of the previous five years, as noted below, the case-load over the last four years has remained at a fairly constant level.

| | 1982-83 | 1983-84 | 1984-85 | 1985-86 | 1986-87 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Applications received** | 617 | 770 | 780 | 760 | 761 |

Approximately 24% of applications received in 1986-87 dealt with bargaining rights while another large portion, 33%, consisted of unfair labour practice complaints. Review applications accounted for 15.5% of the case-load received with other various types of applications making up the remaining 27.5% of the Board's work-load.

The Board held hearings in 264 cases involving 131 unfair labour practices, 26 certification cases, 23 review cases, 23 single employer cases, 19 sale of business cases, 12 illegal work stoppages and 30 miscellaneous cases. These cases resulted in 273 days of hearings throughout the year. This year the Board heard more cases and sat during more hearing days than ever before. The Board also held a record number of in-camera meetings to decide cases that did not require a hearing. A total of 392 meetings were held, an increase of 11% over the 1985-86 year.

**Note**: The following sections of the report contain statistics concerning various types of cases that were received and disposed of by the Board. Some types of cases may show that more cases were disposed of than were received. This is possible due to the fact that cases may have to be carried over from the previous fiscal year before they can finally be disposed of.

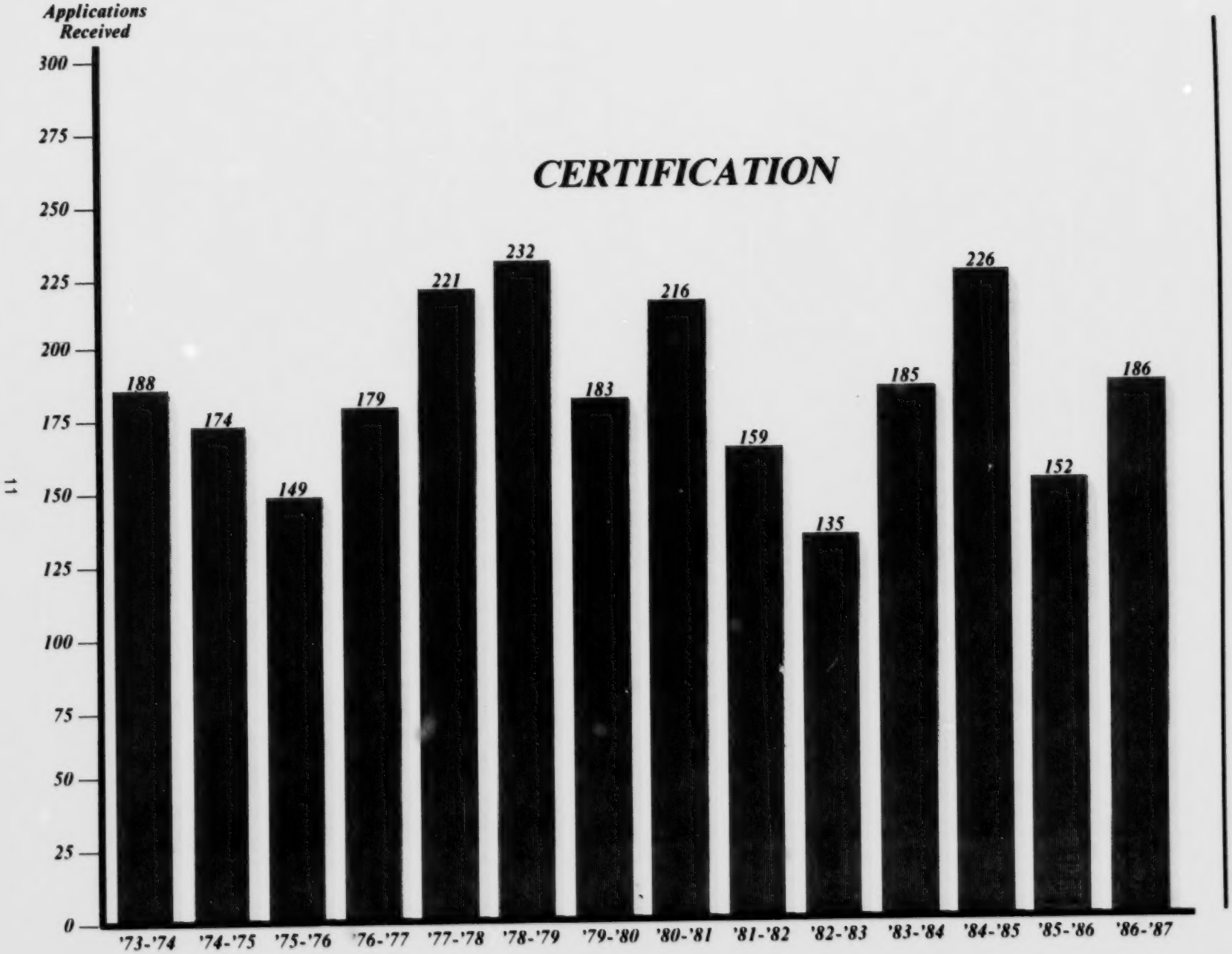
## Certification of bargaining rights

Under section 124 of the Code a trade union may apply to the Board to be certified as the bargaining agent for a unit of employees of an employer. Depending on the circumstances, some applications for certification are to be filed under sections 130, 132 or 145.

Once an application for certification has been filed with the Board and if the trade union meets the criteria set out in the Code and the Regulations, the Board shall then certify the trade union. A legally certified trade union is empowered to be the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and to represent those employees in collective bargaining with their employer.

In the 1986-87 fiscal year, the Board received 186 applications for certification filed under section 124 and 1 filed under section 145. This represents a 23% increase in organizing activity when compared to the previous year, but is still less than the activity of 1984-85. When comparing such activity over the years, as shown on the graph, it would appear the state of the Canadian economy plays an important role in determining the degree of organizing which occurs. During the economic slowdown of the mid-1970's and the early 1980's, the number of certification applications filed reached record lows.

This year, approximately 93 of the 174 applications for certification filed with the Board were granted. This year's success rate of 53% is down from the average success rate of about 60%. The median size of the certified bargaining units increased slightly to 20 employees compared to 18 employees in 1985-86, and 15 employees in 1984-85. In total, 3,780 employees were covered by the certificates granted by the Board; however, 1445 of those employees were previously organized. Approximately 80% of the bargaining units certified consisted of an average of 50 employees or less. All bargaining units of 200 employees or more that were certified by the Board involved one trade union replacing an existing trade union.


Applications Received
CERTIFICATION
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
188
174
149
179
221
232
183
216
159
135
185
226
152
186
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87

The Board normally does not hold hearings into applications for certification. Only 15 of the 174 applications disposed of were dealt with at a Board hearing; this represents 8.6% of all the applications for certification that were disposed of by the Board. This compares to 17.3% of the applications which were heard in 1985-86 and 6.3% in 1984-85. In 39 of the 174 cases disposed of by the Board in 1986-87, a representation vote was ordered.

Over the past nine years, the road transportation industry has always been the source of the greatest number of certification applications filed with the Board. The trend continued this year: 77 of the 186 certification applications filed originated from the road transportation industry, representing 41.4% of all certification applications received.

## Review

Under section 119 of the Code, a person may apply to have the Board review and rescind, amend, alter or vary any order or decision that the Board has issued. There are generally 3 types of applications filed under section 119: (1) applications requesting that the Board amend the composition of a bargaining unit or units, such as the applications pending and involving the review of the bargaining unit structures at Canada Post, CBC and DEVCO; (2) applications involving a request that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The number of section 119 applications filed in 1986-87 dropped by 19% from the previous year. Approximately 50% of the 118 applications filed sought to have bargaining units reviewed, with another 18% of the applications requesting a reconsideration of a recent Board decision.

| | 1982-83 | 1983-84 | 1984-85 | 1985-86 | 1986-87 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Section 119 applications received** | 139 | 143 | 107 | 146 | 118 |

The Board disposed of 113 applications. Of this total, 49 were granted, 49 were rejected and 15 were settled and/or withdrawn. In 12% of the 113 cases, the Board held hearings while the average for review cases heard for the past four years is 13%.

## Complaints

The Code establishes certain rights and obligations that are placed upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or obligation has not been respected, the person may file a complaint with the Board. Sections of the Code under which these rights and obligations are expressed include sections 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 and 199.1. If the complaints are made under sections 148, 184(3)(g) or 185(a) or (b), a person must obtain Ministerial consent before filing the complaint with the Board.

There were 252 complaints received this year, continuing a three-year decline in the number of complaints filed (refer to graph).

Approximately 61% of the 252 complaints received were filed against employers and 39% against unions. The unions were faced with 97 complaints, of which 86 alleged there was a failure to fairly represent an individual, (section 136.1 of the Code). Thirty percent of "fair representation" complaints concerned grievances involving dismissals, 26% dealt with seniority issues and 4% involved the negotiation of a collective agreement. Only 1 complaint under section 136.1 was successful this year.

A total of 274 complaints were disposed of in 1986-87, of which 43% required a hearing with the remaining cases being settled and/or withdrawn. Forty-four of the 274 cases disposed of by the Board were successful, or 16.1% of all complaints disposed of.

The road transportation industry was responsible for 79 of the 252 complaints received by the Board. This represents 31.3% of the total number of complaints filed and is the largest number of complaints received when compared to any of the other industries. The road transportation industry has been responsible for the greatest number of complaints filed, compared to the other industries, for the past 10 years.

The table below provides a historical breakdown of the complaints received by the Board. It indicates under which section(s) of the Code the complainants filed their complaints. A complaint may have been filed under more than one section of the Code.

Complaints Received
UNFAIR LABOUR PRACTICES
325
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
24
50
72
72
110
126
267
264
253
236
307
295
276
252
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87

| Section of the Code | Complaints Received 1982-83 | 1983-84 | 1984-85 | 1985-86 | 1986-87 |
|---|---|---|---|---|---|
| 124(4) | 12 | 20 | 18 | 19 | 20 |
| 136.1 | 105 | 91 | 99 | 108 | 86 |
| 148 | 23 | 19 | 17 | 18 | 22 |
| 161.1 | 5 | 10 | 6 | 7 | 7 |
| 184 | 99 | 175 | 156 | 122 | 136 |
| 185 | 12 | 16 | 19 | 29 | 9 |
| 186 | 26 | 15 | 29 | 30 | 34 |
| 199.1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| **Total number of alleged violations** | 283 | 349 | 346 | 335 | 315 |
| **Total number of complaints received** | 236 | 307 | 295 | 276 | 252 |

In reviewing the data above it is noted that the number of complaints against employers (section 184) has dropped over the last two years with a slight increase this year. Complaints against unions under section 136.1 (duty of fair representation) has also dropped. Approximately 1% of the complaints filed under section 136.1 were successful in 1986-87, which is down from 3% in the previous year. The number of complaints against unions filed under section 185 is at its lowest level since 1975-76.

It is understandable that, in an adversarial labour relations system, conflicts will occur and complaints will be filed with the Board. It is the Board's philosophy to encourage the parties to settle the complaint themselves as it is much more desirable than having the Board impose a decision upon the parties. To encourage this philosophy, the Board will normally appoint a labour relations officer who will endeavor to assist the parties in reaching a settlement.

## Revocation

Depending upon the particular circumstances of a case, an application for revocation may be filed with the Board under sections 137(1), 137(3), 139 or 141 of the Code. If the application succeeds, the Board will revoke the certification order it issued or, in the case of voluntary recognition, declare that the trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

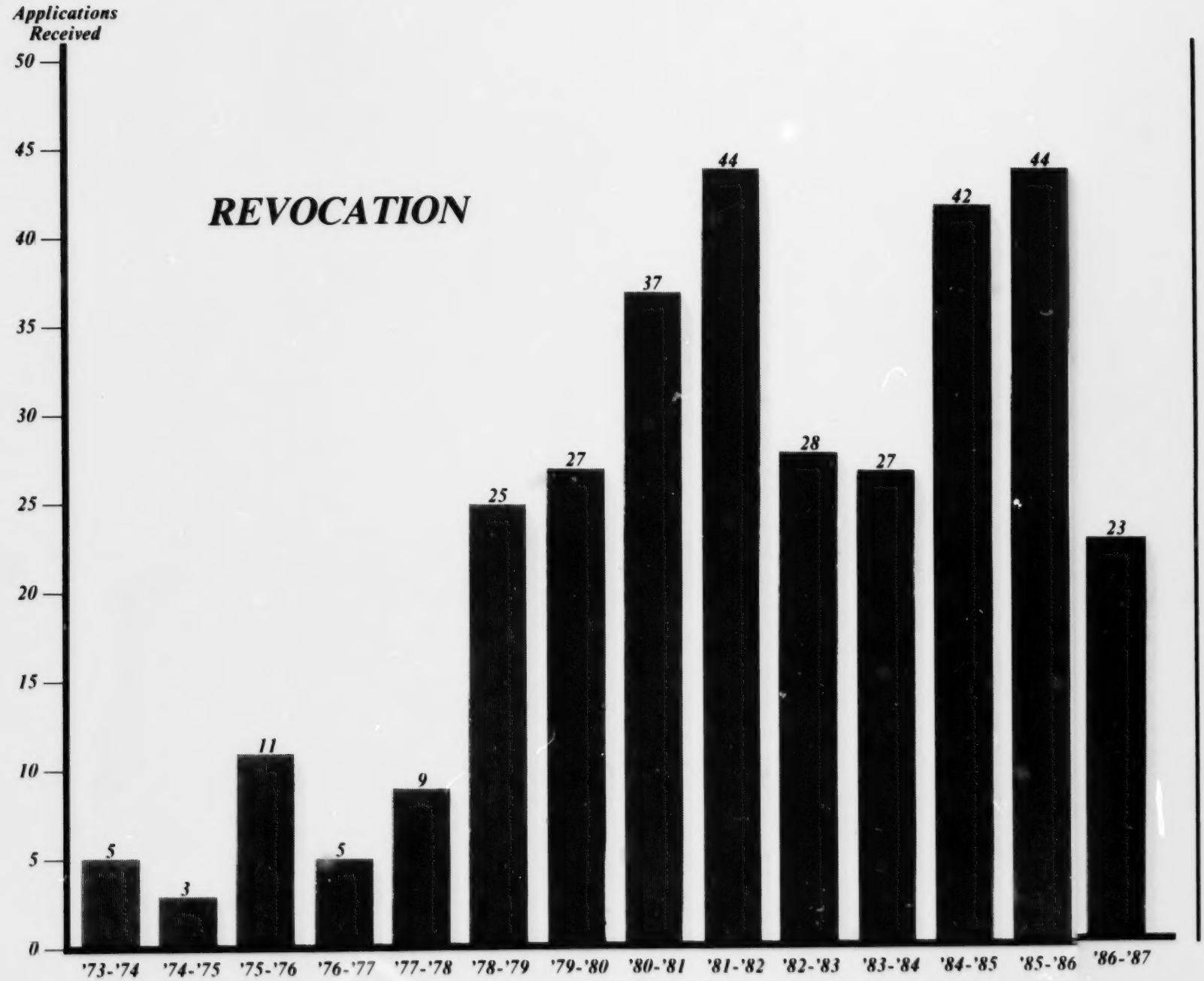
In 1986-87, the Board received 23 revocation applications compared to 44 in 1985-86, and 42 in 1984-85. The 1986-87 level of applications is the lowest since 1978-79 (refer to graph).

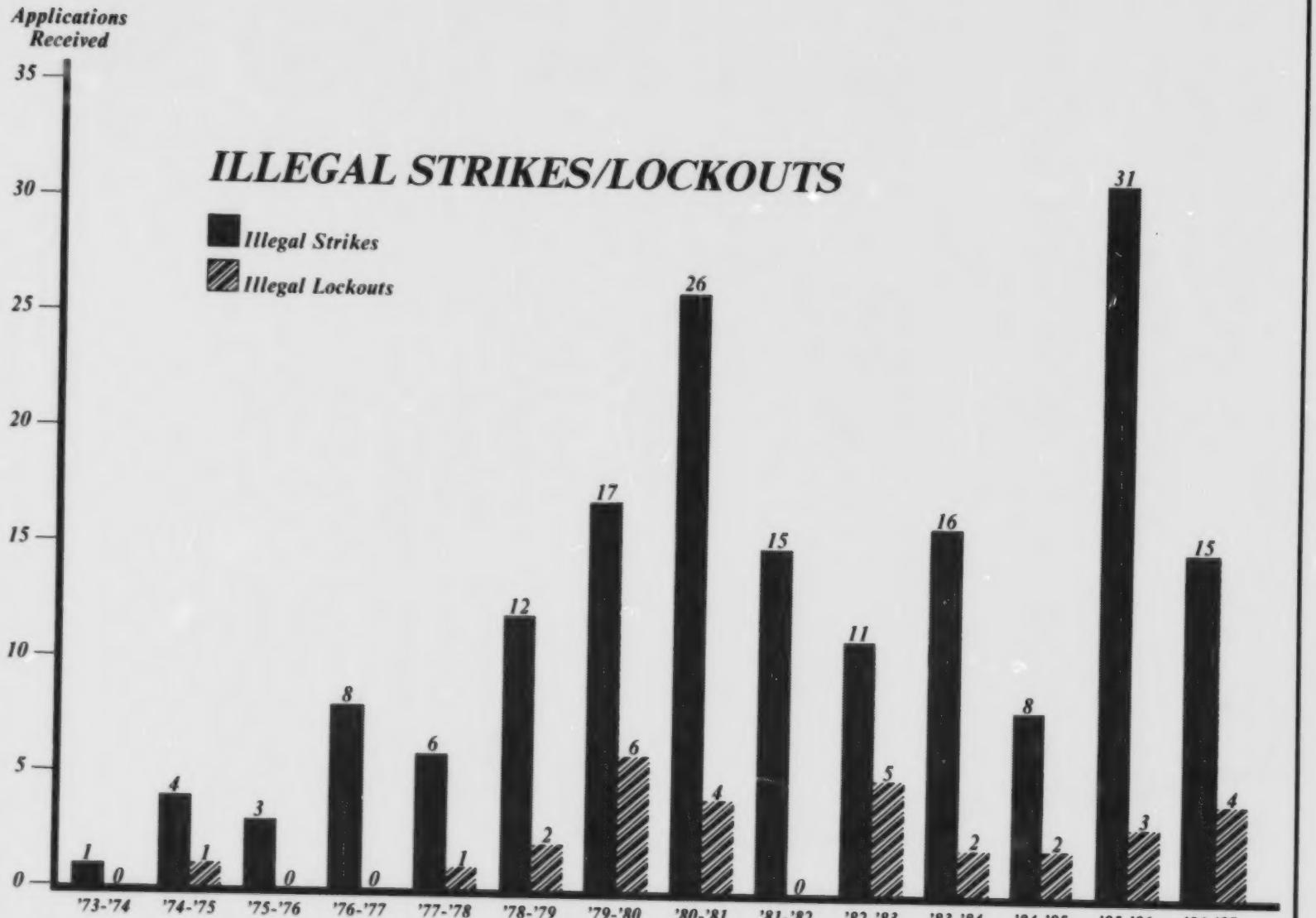
The Board disposed of 29 applications for revocation, of which 19 applications were granted, 8 were rejected, and 2 were withdrawn. A Board hearing was held in 3 of the 29 cases, with the remaining cases being decided upon based on the Board officer's report and the submissions of the parties. Representation votes were ordered by the Board in 17 of the 29 cases.

The largest number of revocation applications originated from the banking industry, i.e. 12 applications. This trend has been true for the past nine years, except in 1983-84 when both the banking and road transportation industries had the same number of revocation applications filed with the Board.

## Unlawful strikes and lockouts

Section 180 of the Code specifies when an employer can lawfully lockout the employees and when a trade union can lawfully strike an employer. When a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application to the Board in order to have the actions declared unlawful and have the Board issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.


Applications Received
REVOCATION
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
5
3
11
5
9
25
27
37
44
28
27
42
44
23
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87


Applications Received
ILLEGAL STRIKES/LOCKOUTS
Illegal Strikes
Illegal Lockouts
35
30
25
20
15
10
5
0
1
0
4
1
3
0
8
0
6
1
12
2
17
6
26
4
15
0
11
5
16
2
8
2
31
3
15
4
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87

This year, the Board received 15 applications concerning unlawful strikes and 4 concerning illegal lockouts. The Board held hearings in 12 of these cases. Six applications were granted, 3 were rejected and 10 cases were settled and/or withdrawn. The graph provides a historical record of unlawful strike and lockout activity. There does not seem to be any set pattern or trend in unlawful lockout/strike activity.

## Technological change

Sections 149 to 153 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the process by which an employer must notify the trade union of the introduction of such changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain concerning the effects of the technological changes on the bargaining unit employees.

The Board received 3 applications under section 151(1) of the Code. One was rejected while 2 were settled and/or withdrawn. No hearings were held.

| | 1982-83 | 1983-84 | 1984-85 | 1985-86 | 1986-87 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Applications received** | 1 | 2 | 7 | 2 | 3 |

The above-noted figures do not show any trends in the area of technological change.

## Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business or any part thereof and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations as stated under section 144 of the Code will be passed on to the purchaser of that business.

This year, the Board received more than double the number of applications under section 144 of the Code than that filed in the previous year and represents a record number when compared to all other years.

The transportation industry was responsible for 51 of the 53 applications received. Deregulation in the transportation industry in the United States is stated to have caused numerous mergers, sales and amalgamations of businesses. The pattern seems to be repeating itself in Canada as this industry prepares itself for deregulation.

The Board disposed of 39 cases of which 10 were granted, 13 were rejected and 16 were settled and/or withdrawn. Nineteen applications resulted in Board hearings. Sale of business applications are often complex matters which can often tie up the Board's resources much more so than most other types of applications.

| | 1982-83 | 1983-84 | 1984-85 | 1985-86 | 1986-87 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Applications received** | 13 | 25 | 23 | 23 | 53 |

## Declaration of single employer

Under section 133 of the Code an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized the other employer(s) would be bound by the collective agreements in force.

The Board received 41 applications which is more than double the number received the previous year and is a record number when compared to all other years. The transportation industry was responsible for all the applications but one. It is assumed that the pressures of future deregulation is also the cause of the sudden increase in activity under section 133.

| | 1982-83 | 1983-84 | 1984-85 | 1985-86 | 1986-87 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Applications received** | 10 | 20 | 21 | 17 | 41 |

The Board disposed of 31 applications by granting 10, rejecting 15 while 6 were settled and/or withdrawn. Hearings were held in 23 of these cases.

## Safety of employees

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part IV of the Canada Labour Code. Under section 86(5) an employee who is not satisfied with a decision rendered by a Labour Canada Safety Officer may appeal that decision to the Board. Under section 90(1) an employee may file a complaint with the Board if that person believes he/she has had action taken against him/her by the employer because the person had refused to work under what the person believed were unsafe working conditions.

Twenty safety cases were brought before the Board in 1986-87. The Board disposed of 13 cases by granting 2, rejecting 3 and settling and/or allowing the withdrawal of 8 cases. A hearing was held in 8 of these cases. The 2 cases that were granted involved complaints under section 90(1) of Part IV of the Code, and the 3 cases that were rejected concerned a request for review under section 86(5) of Part IV of the Code.

| | 1982-83 | 1983-84 | 1984-85 | 1985-86 | 1986-87 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Applications received** | 3 | 11 | 10 | 5 | 20 |

## Miscellaneous

The Board received 47 miscellaneous cases throughout the year under various sections of the Code. They included:

–Fourteen applications for consent were filed under section 124(4) by employers requesting permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees affected by an application for certification. The Board disposed of 10 cases by granting consent in 6, rejecting 1, while 3 were settled and/or withdrawn. Two cases resulted in Board hearings.

–Eleven applications for successor rights were filed under section 143 involving one trade union succeeding another union either by way of a merger or an amalgamation or a transfer of jurisdiction. The Board disposed of 4 cases by granting them all. No hearings were held.

–One application was received under section 145 involving a group of employees transferred from the Department of Supply and Services to a Crown corporation. The application was rejected under section 145 but was processed under section 124 of the Code.

–Five references were filed under section 158 concerning questions arising in matters that have been referred to an arbitrator or arbitration board and which relate to the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement.

The Board disposed of 18 references by granting 2, rejecting 14, and 2 cases were settled and/or withdrawn. Of this total, 7 cases were dealt with at Board hearings.

–One application was filed under section 160 requesting that the term of a collective agreement be amended. It was granted.

–Four applications were filed under section 162 requesting the Board to grant an exemption to employees that do not want to be union members nor pay union dues because of their religious convictions or beliefs. The Board disposed of 5 cases by granting 3 while 2 were settled and/or withdrawn.

–One referral was made to the Board by the Minister of Labour under section 171(1) of the Code requesting the Board to inquire into a dispute and, if it considered it advisable, to settle the terms and conditions of a first collective agreement. The Board made an inquiry and imposed a settlement after holding a hearing into the matter.

–Two applications were filed under section 194 of the Code requesting consent from the Board to prosecute with respect to an offence under Part V of the Code. The Board disposed of 4 cases of which 1 was granted and 3 were rejected. Hearings were held in 2 of the cases.

–Eight applications were filed under section 123(1) of the Code requesting the Board to file a copy of a Board order or decision in the Federal Court of Canada. The Board disposed of 11 cases by granting 5, rejecting 5, while 1 was withdrawn. Hearings were held in 3 of the cases.

## Transportation

This industry was faced with many dramatic changes as a result of the introduction of Bills C-18 and C-19 in Parliament. These Bills were to make competition and economic forces the prime agents in providing an economic, an efficient and an adequate transportation service at the lowest cost. Although these Bills were not passed this fiscal year (1986-87), the corporations knew what deregulation would do to their industry by simply looking south of our border and observing the effects of deregulation in the United States. Competition was fierce, profits were low, losses were common and, in most sectors, only the larger companies were surviving.

In what appears to be the response of the transportation industry to the introduction of these Bills, corporations began to merge, many expanded by purchasing other companies and several began to streamline their operations. Some of the effects on labour included layoffs, contracting out of work, tough collective bargaining and amalgamations of work-forces. Many thousands of employees across Canada were affected as were the bargaining agents that represented a large number of these employees.

The effect on the Board has been a significant increase in applications filed by trade unions under sections 133 and 144 of the Code. A record number of applications was received in 1986-87 with two and a half times more applications being filed than in each of the previous three years. In total, 91 applications were filed by unions within the transportation industry. Many of these applications involved complex labour relations issues requiring extensive work by the Board and the affected parties. In some of these cases it may take more than a year to resolve the numerous issues raised.

A further breakdown of the Board's activities within the transportation industry is provided as follows.

### Road transportation

The road transportation industry includes such businesses as interprovincial trucking, busing, armoured car services, some courier and moving companies and other related businesses. Approximately 31% of the Board's total case-load originated from this industry. Since 1979 this industry has been the Board's largest single source of applications.

This year there was a significant increase in organizing activity with 77 applications for certification being filed as compared to 49 applications filed in the previous year. This level of organizing activity has not been seen in this industry since 1980-81. The Board disposed of 72 certification applications this year by granting 37, rejecting 22, and allowing 13 to be withdrawn.

The Board noted a significant increase in the number of applications filed under section 144 concerning a sale of business. This year, 21 applications were received under section 144, representing the largest number of section 144 applications filed in any one year by any one industry. It would appear that the prospects of a deregulated industry is the cause of this increased activity.

The number of unfair labour practice complaints have increased slightly from 69 complaints last year to 79 complaints this year. For the past nine years the road transportation industry has generated the most number of complaints of any of the industries. The Board disposed of 82 complaints in 1986-87 of which 8 were granted, 14 rejected, and 60 were either settled and/or withdrawn. The 8 complaints that were granted had been filed against employers.

Other types of applications that were filed with the Board included 5 applications for revocation, which is down from each of the previous five years, as well as 3 illegal strike/lockout applications, 26 review applications, 14 single employer applications and 12 miscellaneous applications.

### Air transportation

The air transportation industry includes airlines, airport operations, servicing of aircraft, helicopters and flying schools or clubs. This industry is the second largest source of applications for the Board, representing approximately 19% of the Board's case-load.

The most notable trend in the air transportation industry was the activity generated under sections 133 and 144 of the Code. There were 16 applications filed under section 133 and 20 applications filed under section 144. This represents approximately four times the normal activity experienced under these sections when compared to previous years. Some of these applications have resulted in the Board holding cross-Canada votes in order to determine bargaining rights for the unions affected by these sales. It is evident that the anticipation of further deregulation of this industry has resulted in this increased activity.

Union organizing returned to average levels after a large percentage drop in 1985-86. There were 21 applications filed this year as opposed to 9 last year. The average number of certification applications filed over the past four years is approximately 18 applica-

tions a year. This year the Board disposed of 13 certification applications by granting 9 and allowing 4 to be withdrawn.

There were no applications for revocation filed this year which is unusual. It has been 11 years since no applications for revocation were filed in this industry. There were 7 filed last year. The uncertainty that the employees in this industry are facing due to the large number of airlines that have been sold may be forcing the employees to maintain status quo with their unions as a means of preserving some stability and/or security.

This year was relatively quiet in the area of illegal strike/lockout applications. Only 1 application was filed this year as opposed to 11 filed in 1985-86.

This industry was the source of 54 unfair labour practice complaints, which represents the second highest number of complaints filed by any industry. The number of complaints is up from 42 complaints filed in 1985-86 but still lower than 64 complaints filed in 1984-85. The Board disposed of 60 complaints by granting 20, rejecting 17 and settling and/or allowing the withdrawal of 23 complaints. Nineteen of the 20 complaints granted were filed against employers.

Other applications that were filed included 16 review cases and 17 other cases filed under other various sections of the Code.

### Railways

The number of applications received from this industry was consistent with the number of applications filed over each of the last seven years. A total of 63 applications was filed this year as compared to 64 last year and 63 in 1984-85.

There was a decline in certification applications with 5 applications being filed this year as opposed to 18 in 1984-85 and 11 last year. It is noted that during the past two years an abnormal number of applications had been filed. This was due in part to the breakup of the multi-union bargaining structures in the railroads. The breakup resulted in individual unions becoming certified and bargaining on their own as opposed to group bargaining.

Activity increased under sections 133 and 144 of the Code with 9 single employer and 4 sale of business applications being filed. The majority of these cases involved various unions that were affected by the sale of a CN branchline to an Alberta railway company. Normally there is very little activity under these sections within this industry.

The number of unfair labour practice complaints filed this year reached the lowest level in seven years with 23 complaints being filed. Of this total 19 were filed against unions. The Board disposed of 28 complaints this year by granting none, rejecting 18 and settling or allowing the withdrawal of 10.

Other applications that were filed included 15 review applications and 6 miscellaneous applications filed under other various sections of the Code.

### Shipping

The shipping industry accounted for approximately 7% of the Board's case-load with 52 applications being filed. This is down from the 69 applications filed last year but equals the number filed in 1984-85.

Twenty applications for certification were received, up 1 from the previous year. The Board disposed of 26 certification applications by granting 13, rejecting 3 and allowing 10 to be withdrawn.

Unfair labour practice complaints declined from 18 cases in 1985-86 to 13 cases in 1986-87. The Board disposed of 15 complaints of which 7 were filed against unions. Of the 15 complaints disposed of, 4 complaints were granted, 4 rejected, and 7 were settled and/or withdrawn. All 4 that were granted involved complaints against employers.

Other applications included 1 revocation case, 9 review applications, 1 single employer application, 1 unlawful strike/lockout application and 1 miscellaneous case. In addition, there were 6 sale of business applications which is double the number filed last year and is greater than the number of applications filed in each of the previous 13 years.

## Banking

A major effort in collective bargaining for bank employees started in 1977 when the Board decided that a single bank branch constituted an appropriate bargaining unit. It was said at the time that the Board's decision opened bank doors to unions. However, it is now argued by some that single branch units are ineffective at the bargaining level, as experience has demonstrated that branch units have little or no bargaining power. Even though collective agreements have been negotiated, employees have made no spectacular gains.

More recently, unions have directed their organizing efforts towards much larger groups of bank employees, such as employees working in data centres and in head offices. Some of these units have covered over 300 employees. Recently, the Board has also received applications for certification encompassing multi-branch bargaining units of a bank within a geographical area.

However, in spite of the varied efforts made in organizing bank employees, a great majority of the certifications granted by the Board have since been revoked, and organizing activity within this industry has continued to decline. Why?

In **National Bank of Canada** (1985), 58 di 94; 12 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (CLRB no. 542), the Board reviewed and quoted many labour relations and sociology experts who have analysed the reasons for such a decline. They may be summarized as follows:

- –outside of the public service, white-collar workers always accounted for a small percentage of union membership;
- –women, who represent a great percentage of the banks' work-force, are, generally speaking, less militant;
- –the great use of part-time or casual employees, with the inherent high turnover rate, makes organizing more difficult;
- –the Canadian banks' structure, with its numerous and scattered branches, has a negative impact on unions' organizing efforts;
- –there seems to be a lack of co-ordination and co-operation within the labour movement; and
- –improved wages and working conditions have rendered unionization less attractive for bank employees.

During the present fiscal year, the activity within this industry has declined to the 1983-84 level which in turn was the lowest level of activity since 1976-77. A total of 38 cases were filed which is down from 67 cases last year and 53 cases in 1984-85.

As noted previously, organizing activity has continued to decline to its lowest level since 1975-76. Five applications for certification were filed this year as compared to 11 last year and 17 filed in 1984-85. The Board disposed of 5 applications by granting 4 and rejecting 1. It should be noted that some applications had included several bank branches within a geographical region.

Twelve applications for revocation were filed this year down from 18 last year and 14 in 1984-85. The Board disposed of 12 applications by granting 9 and rejecting 3.

Three unfair labour practice complaints were filed which is the lowest level since 1976-77. All 3 complaints were against employers. The Board disposed of one complaint, it was withdrawn.

Other applications filed include 12 review applications and 6 miscellaneous applications filed under various other sections.

## Broadcasting

The broadcasting industry includes television, radio, cable television and related businesses.

This year 58 applications were filed with the Board, representing 7.6% of the Board's case-load. This is down from the 77 applications filed last year and 61 filed in 1984-85.

Organizing activity increased by 1 case over last year with 19 applications for certification being filed this year. The Board disposed of 22 applications by granting 14, rejecting 4 and allowing 4 to be withdrawn.

There were 19 unfair labour practice complaints filed which is down from 31 complaints filed in the previous year. The Board disposed of 24 complaints by granting 10, rejecting 5 and settling or allowing the withdrawal of 9. Of the 24 complaints disposed of, 22 involved complaints against employers.

Other applications that were received included 14 review applications, 2 unlawful strike/lockout applications and 4 miscellaneous applications. There were no revocation applications received which is the first time this has occurred in 13 years. The recent layoffs in this industry may be causing employees to maintain the security of status quo with their present bargaining agent.

## Communications

This industry includes telegraph and overseas cable operations as well as various telephone companies. There were 34 applications filed this year which is the highest number of applications filed in the last six years for this industry.

Six applications for certification were filed, 4 more than last year; this number represents the greatest number of applications filed in the last ten years. The Board disposed of 4 applications this year by granting 2 and rejecting 2.

Of the 8 unfair labour practice complaints filed this year, 1 was against an employer and 7 were against unions. The Board rejected 5 of the complaints and 3 were settled and/or withdrawn.

Other applications that were filed included 1 application for revocation, 6 review applications, 4 unlawful strike/lockout applications which is the highest number originating from any of the industries this year, and 9 miscellaneous applications.

## Crown corporations

This category includes those Crown corporations that are not already categorized in the previous industry headings. It would include Canada Post Corporation, Cape Breton Development Corporation, Canada Mortgage and Housing Corporation and others.

The number of applications received from the various Crown corporations totalled 40 cases, which is down from 65 cases in the previous year. There were 3 applications for certification filed this year. The Board disposed of 2 applications for certification by granting 1 and allowing 2 to be withdrawn.

This year 23 unfair labour practice complaints were received which is down from the 31 complaints received last year. The Board disposed of 27 complaints this year of which 8 were filed against employers and 19 were filed against unions. Of the 27 complaints disposed of, only 1 complaint was granted with 16 complaints being rejected and the remaining 10 being settled and/or withdrawn.

Other applications that were filed included 2 review applications, 1 sale of business application, 3 illegal strike/lockout applications (all involving the Canada Post Corporation), and 8 miscellaneous cases filed under other various sections of the Code.

## Longshoring

Activity within this industry increased with 40 applications being filed this year as opposed to 28 filed in the previous year. The number of applications filed this year surpasses the number received by the Board during each of the last seven years.

Eight applications for certification were filed in 1986-87, as compared to 2 applications filed last year. The Board disposed of 7 applications by granting 3, rejecting 1 and allowing 3 to be withdrawn.

The number of unfair labour practice complaints reached a new high with 20 complaints being filed this year. Seventeen complaints were disposed of by the Board of which 1 was granted, 9 were rejected and 7 were settled and/or withdrawn. Thirteen of the 17 complaints disposed of were filed against unions.

Other applications filed included 6 review applications, 3 illegal strike/lockout applications, 1 technological change application and 2 safety cases.

## Feed and grain

This year the Board received 8 applications from this industry which is less than half the number received in the previous year. Two applications for certification were received in 1986-87 which represents the lowest level of organizing activity since this Board was reorganized in 1973. The Board disposed of 1 certification application by allowing it to be withdrawn.

Other applications originating from this industry include 3 review applications, 1 illegal strike/lockout application, 1 union successor application and 1 application concerning the determination of the existence of a collective agreement.

## Northern Canada

This category includes all employers that operate in the Territories but have not been included in the previous industry categories. The number of applications received this year is up slightly from 28 last year to 31 cases this year. Organizing activity in the north declined for the third year in a row with 11 applications for certification being filed. The Board disposed of 13 applications for certification by granting 6, rejecting 5 and allowing 2 to be withdrawn.

Five unfair labour practice complaints were filed in this fiscal year. The Board was able to dispose of 6 complaints by rejecting 4 and settling and/or allowing the withdrawal of 2. One half of the complaints disposed of were against employers and the other half against unions.

Other cases filed by this industry included 9 review applications, 3 revocation applications, 1 illegal strike/lockout application, 1 sale of business application and 1 single employer application.

## Miscellaneous

Only 11 applications fell within the miscellaneous category which is comprised of such employers as uranium mines, native councils, space research, and others.

The Board received 7 applications for certification while disposing of 4 applications by granting 1, rejecting 2 and allowing 1 to be withdrawn.

Three unfair labour practice complaints were filed this year. The Board was able to dispose of 5 complaints by rejecting 1 and settling and/or allowing the withdrawal of 4. All 5 complaints were filed against employers.

The only other case filed this year involved a request for consent not to pay union dues because of religious objections. This matter was settled.

## Non Federal

The Board received 3 applications which were not considered to be within the jurisdiction of the Board. Two cases were applications for certification involving an employer engaged in construction within a province and 1 was an unfair labour practice complaint against a union and involving a construction company.

One application for certification was withdrawn and the unfair labour practice complaint was rejected due to lack of jurisdiction.

## Unlawful strike or lockout

The Board dealt with four applications for a declaration of unlawful strike, three from British Columbia Telephone Company (BC Tel), and two applications for a declaration of unlawful lockout.

In **British Columbia Telephone Company**,[1] the Board received two applications concerning the same alleged acts committed on two separate occasions: the union and some of its members had refused to perform work related to the activities of Pacific Western Airlines Ltd. whose employees were participating in a lawful strike. The Board, finding that this hot goods embargo constituted an unlawful strike, issued in the first case cease and desist orders. When the unlawful activity recurred, the Board did not view it as a continuation of the first unlawful strike or a violation of the initial order; instead, it gave the union 24 hours to revoke voluntarily its unlawful declaration of a strike. When asked by BC Tel to review this conclusion, the Board cited as the reason for its decision the fact that, when it issued the order, it had not explained why it had rejected the union's argument based on the common law of British Columbia which would recognize the legality of such an embargo.

The Board therefore took the opportunity to reiterate that its jurisdiction is limited by the objects and provisions of the Code and that to accept local rules would produce a different set of rules in each province of the country. Finally, it rejected BC Tel's request to initiate a prosecution and to file its orders in Federal Court. No costs were awarded because of the union's bona fide belief in what it saw as its rights at common law.

In a third application from BC Tel, the Board held that the concerted refusal by operators to report for their new shift as scheduled and to perform the duties of certain employees of BC Tel, while the collective agreement was still in force, constituted an unlawful strike. Besides ordering an end to the unlawful strike until the Telecommunications Workers Union (TWU) was in a legal strike position, the Board filed its order in Federal Court under section 123 of the Code and authorized BC Tel to initiate a prosecution against the TWU under section 194 because of the continued failure of this union to abide by the legislative scheme of the Code (C. Davis dissenting).

In **Maritime Employers' Association**,[3] the Board had before it an application for a declaration of an apprehended unlawful strike after the union gave notice that its members would refuse to tranship any cargo coming from or destined for American ports where a strike was in progress. Although the Board held that this order from the union constituted an unlawful strike under section 180, the Board decided not to issue an order. Since the strike in the United States was nearing settlement when the hearing took place, the Board decided instead to appeal to the realism and sense of responsibility of the parties concerned by allowing the union to correct its behaviour on its own initiative. A labour relations officer was, however, appointed to oversee the situation in the port of Montreal and the Board reserved the right, if notified of any disruption, to issue forthwith a formal order that had already been prepared.

In **Murray Hill Limousine Services Ltd.**,[4] the Board declared that Murray Hill had unlawfully provoked a lockout following the refusal by its employees to accept new terms and conditions of employment presented in franchise form. The acquisition of a rival firm, Samson Limousine, and its assets, the continuation of the layoffs of the limousine chauffeurs, the abnormal reduction in bus services and the laying off or termination of some 15 bus drivers were indications of Murray Hill's intention to force the employees concerned to accept terms and conditions of employment before the deadline prescribed by section 180. The Board therefore ordered that the laid-off or terminated limousine chauffeurs and bus drivers be recalled to work in accordance with the provisions of their collective agreement and that the rights and benefits they were denied be restored to them. Finally, the Board reserved any decision as to the appropriateness of ordering Murray Hill to break its agreement with Samson Limousine.

In **Maritime Employers' Association**, the Board decided that the mere filing of an application for certification does not have the effect of suspending the continuation of the collective labour relations of the existing parties. In particular, declaring a lockout, in accordance with the Code, does not constitute an unlawful change in the terms and conditions of employment of employees because a raiding union has filed an application for certification. Applying the "business as before" rule and the presumption that the incumbent union maintains its status as the representative bargaining agent, the Board concluded that the bargaining in progress, including the exercise of the right to declare a lockout, had not been suspended, and dismissed the application for a declaration of unlawful lockout filed by the raiding union.

## Certification and related matters

During 1986-87, the Board issued 11 reasons for decision dealing with certification and related matters.

The only application for certification granted in which reasons for decision were issued involved bank employees. In **Bank of Montreal**,[7] the Board considered for the first time the appropriateness of a "city-wide geographic" unit comprising all employees working in the Bank of Montreal's places of business in the city of Sherbrooke. Differentiating the application made in this case from that made in **National Bank of Canada (Rimouski)**,[8] in which the so-called "cluster" unit was created as a model, the Board held that the creation of a city-wide unit was warranted by certain facts, including the community of interests, the close proximity of the work locations, the union organization in each and every group of employees and the wish of the employees to belong to one and the same unit.

In three cases, applications for certification were dismissed. In **Altus Construction Services Ltd. et al.**,[9] the Board, besides disposing of applications under sections 133 and 144 of the Code, also had to deal with two applications for certification covering two separate employers, i.e. Curragh Resources (Curragh) and Altus Construction Services Ltd. (Altus). The Board concluded that, in order to grant the first application, there must have been a sale of business from Cyprus Anvil Mining Corporation to Curragh within the meaning of section 144 of the Code. Having determined that there was no such sale,[10] the Board therefore refused to certify the union on the ground that Curragh did not have any employees in the bargaining unit as of the date the application was filed. In the case of the application for certification to represent Altus employees, the Board held that it would be an academic exercise and contrary to the objects of the Code to certify the union as the bargaining agent for a bargaining unit that would soon be without any members.

In **Royal Canadian Mounted Police**,[11] the Board declared that it lacked jurisdiction to hear the application for certification because the RCMP was not an employer within the meaning of section 109 of the Code. Analysing the concept of "Crown corporation" as defined in section 109, the Board concluded that the RCMP had no corporate status per se and did not have the necessary autonomy to qualify as a Crown corporation and fall within its jurisdiction. Subsidiarily, the Board declared that it lacks jurisdiction to decide the constitutionality of section 2(e) of the Public Service Staff Relations Act which, by excluding the members of the RCMP from its definition of "employee," denies them the right to exercise their freedom of association guaranteed by the Charter of Rights and Freedoms. Finally, the Board dismissed a request by the Association to refer the matter to the Federal Court under section 28(4) of the Federal Court Act for a decision on the constitutional issue on the grounds that a declaration of unconstitutionality by the Federal Court of Appeal would have no practical bearing, since the Board is not the court of competent jurisdiction to certify the applicant union.

In two cases involving Graham Cable TV/FM, the Board dealt with an application to revoke the certification of the Communications Workers of Canada (CWC)[12] and an application for certification made by a rival association to represent the unit already represented by the CWC.[13] The two applications were dismissed. In the first case,[14] the Board, satisfied that the CWC had made every reasonable effort to enter into a first collective agreement with the employer, applied section 138(2) of the Code and refused to revoke CWC's certification, even though the majority of employees in the bargaining unit apparently supported revocation. In the second case,[15] the Board, noting that the real purpose of the applicant association was not to bargain collectively with the employer, but to pursue the abortive attempt to revoke CWC's certification, concluded that the applicant association was not a trade union within the meaning of section 107. The application for certification was also dismissed because the applicant association was so dominated by the employer that its ability to represent its members was impaired to the point that genuine representation was impossible.

In three cases, the Board was asked to use its power of review to revoke, enlarge and clarify existing certifications.[16]

(1) In **National Bank of Canada (Senneterre branch)**,[17] the Board examined the appropriateness of cancelling a certification following the closing of a branch of the Bank. This was done in the light of an order from the Federal Court holding that it had the power under section 119 to grant what was essentially an application for revocation filed by the Bank. Reviewing the case law of its provincial counterparts, who refuse to revoke certification because of the cessation of the employer's activities, the Board recalled that the discretion conferred on it by section 119 must be exercised in accordance with the Code's ultimate objective of promoting free collective bargaining. The Board states that, apart from cases of fraud, Parliament appears to have made certification and decertification subject to a single basic condition - the wishes of the employees in the unit concerned. If there are no employees in the unit, then determination as to whether a union possesses the required representative character must be put on hold, and the principle of the permanence of bargaining rights embodied in the Code should prevail. The application was therefore dismissed.

(2) In **Canadian Broadcasting Corporation**,[18] the Board dealt with three applications for review filed by

the Syndicat des journalistes de Radio-Canada (CNTU) that sought to displace the Canadian Wire Service Guild (the Guild) as the bargaining agent and to extend the certification of the applicant union to cover three new localities. The Guild and the employer alleged that the applications were untimely because they were premature. In applying the rules governing applications for certification to applications for review, the Board held that the applications filed in 1982 and 1983 were within the time limits prescribed by section 124, as it read prior to the 1984 amendments. It further held that neither the memorandum of agreement altering the term of the collective agreement nor the Public Sector Compensation Restraint Act (Bill C-124) had the effect of moving back the open period prescribed by section 124. Applying section 160(2) of the Code, which prohibits the parties to a collective agreement from extending the specified term of their agreement, the Board concluded that the extension of the collective agreement by means of the memorandum of understanding was not valid in the case of the union. The Board added that Bill C-124 must be interpreted in a manner that is consistent with the basic provisions of the Code governing freedom of association and that the effect of this statute could not therefore be to deprive unionized employees of their right to revoke their union's certification or to change union allegiance. Finally, noting that the applicant union possessed the representative character, based on the criteria established in **Teleglobe Canada**,[18] the Board granted the three applications for review.

(3) In **Cape Breton Development Corporation**,[19] the Board considered an application for review which sought to add to a bargaining unit of supervisory employees three new positions occupied by persons performing management and confidential functions. The Board reviewed the principles enunciated in earlier decisions concerning the differences between managerial and supervisory functions. It concluded that, if persons are to be deprived of their rights under the Code, managerial functions upon which the person is excluded must be of a significant degree of importance and must be exercised with the frequency and intensity whereby they are the true core of the person's employment functions. In considering the evidence, the Board concluded that the three positions in question did not require the exercise of real managerial functions and should therefore be included in the bargaining unit. Finally, because the intended scope of the bargaining unit was not affected by the addition of these three positions, the Board, relying on the principles established in **Teleglobe Canada**,[20] did not take into account the lack of support from the three employees concerned.

In **Canada Post Corporation**,[21] an association representing rural route mail couriers, which held no bargaining rights in respect of these couriers, asked the Board to grant it standing as a party to the application for review filed by the Canada Post Corporation. Through this request to intervene, the association sought a ruling from the Board on the employee status of its members and on their inclusion in existing and future bargaining units. The Board, exercising its broad power of review, concluded that it could examine, proprio motu, these questions as part of a comprehensive review of the bargaining structure within the Corporation. The Board also declared that it had jurisdiction to decide the constitutionality of section 13(6) of the Canada Post Corporation Act which, if it applied to the rural route couriers, would deny them the rights and benefits conferred by Part V of the Canada Labour Code. The Board held, contrary to its finding in **Royal Canadian Mounted Police**, summarized earlier,[22] that it had jurisdiction in the instant case over the remedy sought and the subject matter of the dispute. Finally, the Board concluded, as it had done in **Royal Canadian Mounted Police**, that there was no reason to refer the matter to the Federal Court of Appeal for a determination of the constitutional matter.

In two cases where applications for certification raised matters of constitutional jurisdiction, the Board decided that the proper course of action was to make a reference to the Federal Court of Appeal under section 28(4) of the Federal Court Act.[23] As reported in the section on judicial review and related proceedings, in both cases the Federal Court of Appeal affirmed the finding of the Board but for different reasons.[24]

In one of these cases, **Antioch Construction Corporation and/or Glossop Enterprises**,[25] the Board declined jurisdiction on the grounds that the work performed by the employees in question, which consisted in replacing wooden railway bridges on CN's rail line with steel and concrete bridges, constituted construction, and not maintenance, of a railway line. This work, which was an exceptional circumstance, was therefore not integral or essential to the operation of a federal undertaking and was therefore under provincial jurisdiction. Since the British Columbia Board reached the opposite conclusion by equating the work involved with the improvement of an existing railway line, this Board resolved the impasse by referring this constitutional matter to the Federal Court of Appeal under section 28(4) of the Federal Court Act.

In the other case, **Alberta Government Telephones (AGT)**,[26] the Board held that it had jurisdiction over this company, whose principal activity consisted in serving as the connecting link between telephone companies located in other provinces, such as British Columbia Telephone Company and Saskatchewan Telecommunications. The Board explained that the

determining factor that made AGT a federal undertaking was the fact that the company itself made the connections between the provinces. AGT's argument that it is excluded from the application of Part V of the Canada Labour Code because of its right to invoke Crown immunity against federal statutes under section 16 of the Federal Interpretation Act was rejected on the ground that section 109 of the Code shows a contrary intention that precludes the application of section 16. Since these two matters — constitutional jurisdiction and Crown immunity — had already been raised in the course of proceedings involving AGT instituted by CNCP Telecommunications before the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC), and since, in the wake of the decisions by the Trial Division of the Federal Court[27] and the Federal Court of Appeal,[28] these questions had to be decided by the Supreme Court, the Board felt there was reason to make a reference to the Federal Court of Appeal so that the Supreme Court could eventually hear the two cases at the same time.

## Sale of business and single employer

During 1986-87, the Board dealt with six applications for a declaration of a sale of business under section 144 of the Code,[29] four of which also sought a declaration of a single employer under section 133 of the Code.[30] Three of the six section 144 applications were allowed, while all the section 133 applications were dismissed.

One of the section 144 applications allowed was **Bradley Services Ltd.**,[31] a case involving succession between subcontractors that maintained no direct relations with one another. Reimer Express, a trucking company, had entrusted the maintenance of its trucks to a subcontractor, then terminated this contract, entrusted the same work to a second subcontractor, and subsequently to Bradley Services. The Board held that the transaction between Reimer Express and Bradley Services constituted the disposition of part of Reimer's business under section 144, despite the previous subcontracting transactions which could also have been considered sales of part of a business. The Board, however, dismissed the application for a declaration that Bradley Services and Bernshine Maintenance constituted a single employer because, even though they were operated by the same employer, they were engaged in separate and distinct lines of services. Since, moreover, there was no evidence of any transfer of work between these two businesses, such a declaration was not warranted.

In **Logistec Corporation**,[32] Logistec purchased judicially, by public tender, the assets of Boréal and one of its vessels, the Lucien Paquin. Boréal, a maritime shipping company, had declared bankruptcy. The majority of the crew and the two principal managers of Boréal were hired by Logistec which continued to use the Lucien Paquin for the same purposes. Reviewing all the case law relating to the concepts of "sale" and "business," the Board followed the general policy adopted by the full Board in **Terminus Maritime Inc.**,[33] which binds members appointed to the Board subsequent to this plenary decision. Noting that a sale could take place by legislative effect, the Board added that a judicial sale affects only the charges and encumbrances attached to the assets sold and not the collective bargaining rights attached to the business. Given the evidence that Logistec continued to operate Boréal's business as a going concern, the Board concluded that there was a link or "nexus" between Boréal and Logistec, even in the absence of a direct link, since section 144 covers any transfer, whether indirect, voluntary or involuntary. Besides considering such factors as Logistec's acquisition of Boréal's assets and its hiring of all of Boréal's personnel, the Board also took into account the fact that Logistec had acquired Boréal's know-how by retaining the services of its former vice-president and of the captain and had pursued the same market and the same clientele served by Boréal.

In **Central Western Railway Corporation**,[34] the Board dealt with section 144 and 133 applications involving the sale by CN of part of its railway line located in Alberta to a provincially incorporated company, Central Western Railway Corporation (CWRC). The Board held that CWRC was a federal undertaking because of the essential link between CWRC's activities and the federal undertakings in question, namely, CN and the nine grain elevators located in the region served by the railway line involved in the sale. Finally, the Board analysed the various transactions between CN and CWRC and concluded that CWRC continued to operate part of CN's business as a going concern. The Board therefore declared that CWRC was bound by the collective agreement entered into with the applicant unions, but dismissed the section 133 application made by these unions.

In **Secunda Offshore Inc.**,[35] the Board held that Secunda's chartering of a vessel previously managed by Balder Offshore Canada Inc. (Balder) did not constitute a sale of business because the transfer of a chattel from the control of Balder to that of Secunda, an unrelated but competing company, could not in itself constitute a sale within the meaning of section 144. The Board took the opportunity to reiterate that bargaining rights do not attach to chattels, or even to assets, but to the business as a going concern.

In **Altus Construction Services et al.**,[36] the section 133 and 144 applications followed the sale of the assets of Cyprus Anvil Mining Corporation (Cyprus) to Curragh Resources (Curragh) which in turn contracted with Altus Construction Services Ltd. (Altus) to reopen the mine. Altus, a separate entity from Curragh, was in charge of manpower, production and maintenance of the site. Although the hiatus between the closing of Cyprus and its subsequent reopening by Curragh does not necessarily constitute a bar to a declaration of a sale of business, the Board concluded that, in the instant case, there was no continuity of business between Cyprus and Curragh. It based this finding principally on the fact that there had been a three-year hiatus in the operations of Cyprus, that only the assets had been transferred to Curragh, that none of the contracting parties had any employees in their employ, and that only one of Cyprus' customers continued to do business with Curragh. With regard to the section 133 application, the Board reaffirmed its interpretation of the concept of a single employer which is based on the corporate organization of the employers involved. Recalling that the purpose of section 133 is to prevent employers from forming corporate entities under the same direction or control, in an attempt to frustrate the legitimate rights of employees, the Board concluded that Curragh and Altus were not associated or related works, undertakings or businesses within the meaning of section 133. The Board therefore dismissed the application, adding that, in the absence of established bargaining rights at the time the application was made, it would be reluctant to exercise the discretion conferred on it by section 133, whose purpose is above all to protect established bargaining rights.

In **Byers Transport Ltd.**,[37] the Board dismissed the section 133 and 144 applications for want of constitutional jurisdiction. Following the decision by Byers, an interprovincial trucking company, to close one of its terminals in Lethbridge, Stern Transport Ltd. (Stern), a company created by former Byers employees, reopened the terminal and entered into an agreement with Byers to pick up and deliver goods within the city limits of Lethbridge. R & K, a company which has no corporate connection with Byers and Stern, was contracted to transport goods to and from the Lethbridge and Calgary terminals. Despite the co-ordination among the three trucking companies, Stern's Lethbridge operations were far too remote to raise any question of whether Stern's operations are necessarily incidental to Byers' operations and to declare that it falls within federal jurisdiction.

## Employer Unfair Labour Practices

The Board issued 15 reasons for decision concerning allegations that employers had committed unfair labour practices.

–Two of these decisions involved cable companies. In the first,[38] the first working day after a union filed an application for certification the cable company terminated two employees. The Board concluded that the reasons offered by the employer were not convincing and ordered the employees reinstated and compensated. In the other decision,[39] the union alleged that disciplinary action taken against employees for acts committed during a legal strike was contrary to the Code. The Board dismissed the complaint stating that the acts complained of were illegal and not protected under the Code. Further, as long as no anti-union animus was involved, an employer was not precluded from disciplining employees for activity during a strike.

–Three decisions concerned the airline industry. In the first decision,[40] the Board upheld the complaints of 14 employees whose contracts had allegedly not been renewed because of union activity. It was also found that the employer had breached section 186. The second case[41] dealt with an employee who had been terminated because of her promotion of a union, and an allegation that the employer had actively discouraged employees from joining a union. The Board upheld both complaints. The last airline[42] case resulted in the Board revoking an employer's order transferring and demoting an employee for being active in a union organizing campaign.

–The road transportation industry was the focus for three decisions. In **Brewster Transport Company Limited**,[43] the Board heard complaints based on the absence of good faith in the bargaining process and interference with union activities. The Board found that, but for the unfair labour practices committed by the employer, a collective agreement would have been reached and ordered that an earlier offer be given to the employees with adequate time to consider it.

In another case,[44] two drivers were dismissed after a union applied for certification. The Board found anti-union animus was the motivation and ordered the reinstatement of the drivers with compensation. The third decision[45] dealt with a driver who was suspended for three months for removing the card from the tachometer in his truck. The Board upheld the complaint finding that the penalty was excessive in comparison with other disciplinary action taken by the employer, and that its action was tainted by anti-union animus.

–In **Canada Post Corporation**,[46] a union filed complaints relating to the decision of the Corporation to reclassify about half of the positions out of the union's bargaining unit. The Board found that the Corporation had not breached the Code in the manner in which the consultations were carried out with the union. However, a contravention of the Code by the Corporation

was found in that it had refused to allow a union representative to be present at meetings held by management with individual bargaining unit employees. Also, the decision to exclude all word processing specialists at head office was determined to be inherently destructive of the bargaining unit and interfered with the rights of the union.

–In another case,[47] the complainants alleged that a new contractor of services at Goose Bay Airport refused to take on the employees of the former contractor because of their involvement with the union. The Board concluded that the complainants' information was not substantiated and dismissed the complaints.

–In a pair of decisions the Board dealt with 95 complaints from longshoremen alleging violations of sections 161.1 and 184. In the preliminary decision,[48] the Board was faced with several issues including the employer's right to obtain particulars about the complaint, the Board's discretion regarding hearing a complaint that could be arbitrated, and the constitutionality of section 188(3) in light of section 15 of the Charter. On the first issue, the Board determined that section 35 of the Regulations on the particulars of an unfair labour practice complaint had been complied with. The Board reaffirmed the criteria for guiding its discretion on whether to hear arbitrable matters and decided to hear the complaints. On the Charter issue, the Board rejected the employer's argument that the burden of proof imposed under section 188(3) contravenes the equality provision of the Charter, because section 15 does not encompass employer-union and economic considerations covered by the Code. In the succeeding decision,[49] which dealt with the merits of the case, the Board was faced with the allegation that a change in the manpower assignment system contravened the Code. The evidence showed that the changes resulted from an increase of mechanized operations and a shift from specialized manpower assigned to heavy machinery. The employer had set up a retraining program using a list of members and associate members of the union. The Board determined that there was neither anti-union animus nor discrimination involved in the actions of the employer, and that the employer's obligation under section 188(3) had been satisfied. Resultingly, the complaints were dismissed.

In addition to the above decisions there were two others in the area of employer unfair labour practices involving longshoremen. In the first case,[50] complaints were filed when several employees who supported the union were laid off. The employer alleged it was due to financial difficulties resulting from the union's illegal picketing of the barge. The union had been enjoined by an injunction to stop interfering with the contractual relations of the employer. The Board determined that the lay-offs were motivated by anti-union animus. However, because of the employer's financial inability to rehire the employees due to the union's illegal activity, the Board merely guaranteed the positions should the company recommence operations in the future.

In the second case,[51] the Board found that prior and subsequent to a certification being issued the employer terminated five employees who were in favour of the union. The Board concluded that the employer interfered with the employees' right to join the union and ordered the terminated employees be reinstated and compensated for the employer's actions.

–One case dealt exclusively with the duty to bargain in good faith. The decision[52] concerned a union who had bargained jointly with the cable companies of the British Columbia lower mainland since 1975. The employer maintained that, as a result of difficult negotiations with one company, the union was insisting on bargaining separately. The union conversely maintained its right to bargain separately for each unit. The Board found that the employer had no right to insist on joint bargaining and therefore was in contravention of the Code.

## Union Unfair Labour Practices

–In a case that dealt with the union's duty to bargain in good faith,[53] a group of employers alleged that the union was not making every reasonable effort to renew an expired collective agreement. The Board concluded that the union had in fact contravened the Code and ordered numerous remedial measures.

–Seven decisions were issued concerning the duty of fair representation by a union. In the first[54] of these decisions, a complaint under section 136.1 was filed with the Board only after an unjust dismissal complaint under section 60.5 of Part III of the Code was rejected by Labour Canada. The Board found that the complaint was untimely and that the fault lay with the complainant not Labour Canada, as the latter had informed the complainant of potential problems with his section 60.5 complaint. Therefore, the complainant should have filed both complaints at the same time in order to comply with the time limitations provided in Part V of the Code.

In the second case,[55] a new computerized system of selection was implemented in Saint John which eliminated the possibilities of discrimination and preferences. This along with new membership rules in

the union led to an allegation that the union was failing to represent its membership. The Board rejected the complaint on the ground that internal membership rules are not part of a collective agreement, and therefore not subject to the duty of fair representation.

The third case[56] raised the constitutional issue of whether work on a federally regulated pipeline was within the jurisdiction of the Board. It was determined that repair of a pipeline within a province is within the provincial jurisdiction. Therefore, the complaint was dismissed due the Board's lack of jurisdiction.

Another case[57] concerned complaints from associate members of a union who had been required to take aptitude tests and had failed. The union successfully negotiated that the complainants could retake the test, and in any case, a second failure would not result in their union cards being withdrawn. Consequently, the Board found there was no violation of the Code. Additionally, in this decision, the Board decided that negotiations leading to amendments of a collective agreement during its term can be considered under section 136.1.

A fifth decision[58] arose from a complaint that a union had agreed with the employer's objection on timeliness and therefore not pursued a grievance. The Board concluded that the union had considered the matter independently and hence had met the requirements of section 136.1.

In **Peter G. Reynolds et al.**,[59] the Board decided that letters of understanding negotiated between the employer and union during the mid-term of a collective agreement were within its jurisdiction under the duty of fair representation. However, the complaint was dismissed as being untimely.

The most recent case[60] in this area concerned the union's failure to pursue a grievance. The complainant was not interested in temporary employment of any kind, he was only interested in a permanent position. Based on assurances from the employer that the position being offered was permanent, he accepted the job, but subsequently was laid off. The Board found that the complainant had never been informed of an agreement between the union and employer that made his position temporary. Resultingly, the Board ordered the grievance be referred to arbitration.

## Other decisions

The Board dealt with two references under section 158 of the Code.

In **Prince Rupert Grain Ltd.**,[61] the reference initiated by the employer was accompanied by an application under section 182 for a declaration that the overtime ban imposed by the union and its members constituted a strike. In order to dispose of this matter, the Board first had to decide whether Prince Rupert Grain Ltd. (Prince Rupert Grain) was a party to the collective agreement entered into by B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), of which it was a member, and the Grain Workers' Union (GWU).

The evidence revealed the intention of BCTEOA and GWU to exclude from the main bargaining table the particular negotiations going on at Prince Rupert Grain because of technological changes within the company. The Board, however, pointing out that section 152 did not allow parallel sets of negotiations, one dealing with technological change and the other with the remaining terms and conditions, concluded that Prince Rupert Grain was not a party to the principal agreement between BCTEOA and the union. In the absence of a collective agreement between Prince Rupert Grain and the union, the Board held that there was no reason to hear and decide the section 182 application.

In **Montreal Port Corporation**,[62] the matter referred to the Board by the grievance arbitrator was one of determining which certification covered the work involved in shunting railway cars to the grain elevators using a motorized tractor rather than a locomotive. The Board pointed out that it did not feel bound by the wording of the question referred by the arbitrator and that it could decide any additional element raised by the parties involved. In order to differentiate the jurisdictions of the two certifications in question, the Board assessed the steps involved concerning the work in question, the evolution of the technical means used by the workers to perform the work, and recent technological changes.

In **Graham Cable TV/FM**,[63] the Board examined a reference by the Minister of Labour under section 171.1 of the Code authorizing the Board to impose a first collective agreement. In the exercise of this power, the Board first reviewed the various issues that had divided the parties since certification of the union including a complaint filed by the union alleging that the employer had contravened section 184(3)(a)(vi), an application for revocation made by certain dissident employees,[64] and an application for certification pending at the time of the hearing[65] (the latter two applications are summarized in the section entitled "Certification and related matters").

The Board went on to examine the bargaining process that stretched from September 19, 1984 to July 26, 1985, when negotiations broke off and remained stalled until the parties met with the two federal

mediators on April 23 and 24, 1986. This examination revealed to the Board the deterioration of relations between the parties. For example, the disciplinary measures taken by the employer against employees who took part in a work to rule accelerated the loss of support for the union among the members. The very limited time the employer gave the union to discuss its latest offers also demonstrated the employer's uncooperative attitude during the bargaining sessions. Finally, by requiring that its final offer be ratified by all the members and not only those on strike, the employer clearly demonstrated its intention to undermine the role of the bargaining agent and to refuse to recognize it as the exclusive agent for all the members of the bargaining unit. Since such conduct is in direct violation of the provisions of the Code prohibiting unfair labour practices, the Board concluded that it was appropriate to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

Finally, with regard to the back-to-work protocol, the Board felt that the employees on strike all had the right to return to work and that the employer must apply the seniority clause of the collective agreement during the rationalization of its complete work-force.

The Board had the opportunity to consider for the first time two applications for religious exemption made under section 162(2) which came into force on July 18, 1984 through the adoption of Bill C-34. Under this provision, the Board may exempt an employee from the obligation to belong to a trade union or to pay union dues by reason of his religious convictions.

In **Richard Barker**,[66] the applicant stated he was a member of the Seventh Day Adventist Church and sought an exemption from the Board on the grounds that the adversarial methods used by the union amounted to the use of force, which was contrary to the Bible and the Divine will. Recalling the exceptional nature of section 162(2) and the principle of the official recognition by the legislature of the validity of union security clauses, the Board borrowed from the test developed by the British Columbia Board to establish its own test:

(1) The applicant must object to **all** trade unions.

(2) The applicant does not have to rely on some specific tenets of a religious sect to base his objection.

(3) The applicant's religious beliefs must relate to the Divine.

(4) The applicant must be sincere and must prove that he has not rationalized his objections.

By applying this test to the case, the Board, satisfied that Mr. Barker was sincere and that his beliefs were of a religious nature, granted him the religious exemption.

In the second case in which the Board had to decide a request for religious exemption,[67] the applicant, who did not belong to a church, based her objection on her personal religious beliefs. She cited in particular her interpretation of the Bible which prevented her from criticizing her employer, even where this criticism might be legitimate. Her beliefs also precluded her belonging to any association, even of a religious nature, that adopts a name, a structure and rules. The Board declared that the personal nature of the applicant's religious convictions was not a bar to granting the exemption within the meaning of section 162(2). After examining the genuineness of the professed beliefs, the Board was satisfied that the applicant, who does not have to establish the validity of such beliefs, was sincere, and granted her the exemption sought. Finally, the Board made clear that its position could change and that the reasons for its position must be viewed as guidelines and not as a definitive policy binding other Board Members.

Finally, in **Brewster Transport Company Ltd.**,[68] the Board was called upon to exercise its power of review in order to re-examine certain remedial orders involving bad faith bargaining, including the order given to Brewster to re-offer the collective agreement proposal of June 27, 1985, minus the parts identified by the Board as being illegal.[69] The summit panel named by the Board concluded that the application raised no new issue of law or policy that warranted consideration by a plenary session of the Board. Pointing out that the original panel's decision was fully consistent with earlier decisions rendered by different Board panels and upheld by the Federal Court of Appeal, the summit panel deemed it appropriate to state the reasons why it had concluded that the original panel had not erred in law. According to the summit panel, the original panel acted within the powers conferred by section 189 in issuing the order, the effect of which was to restore the status quo as it existed before Brewster added the illegal proposals. Similarly, the summit panel concluded that the order issued to Brewster to compensate the union and the employees for losses sustained during their strike also fell within the broad remedial powers conferred on the Board by section 189.

## Safety (Part IV of the Code)

Part IV of the Code was amended on March 31, 1986 when section 20 of Bill C-34 came into force.[70] This

Part of the Code gives an employee the right to refuse to work where he has reasonable cause to believe that the performance of his work or that his workplace constitutes a danger to his health or safety. Where an employee exercises his right of refusal in accordance with the rules set forth in the Code and where the matter is not resolved, a safety officer will investigate the situation complained of. If the safety officer decides that there is no danger, the employee must resume work. However, he can appeal this decision to the Board under section 86(5) (formerly 82.1(8)). Finally, an employee who was penalized by his employer for exercising the above-mentioned rights has the right, pursuant to section 90(1) (formely 96.1), to make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention. Of the four complaints referred to the Board this year,[71] only one was filed subsequent to these recent amendments.[72]

In **Denis Gagnon et al.**,[73] the Board dealt with a complaint made pursuant to section 82.1(8) (as worded before the amendments) by two splicers who had refused to work inside a manhole on the grounds that the amount of manoeuvring room inside the manhole was too limited to enable them to do their work without risk of injury. The Board upheld the safety officer's decision that this refusal was unjustified. The Board took the opportunity to make clear that it had no general superintending authority over Labour Canada's safety activities and that, in the instant case, it could not review the decisions of safety officers on procedural grounds.

In **Lorenzo Richard**,[74] an electrical mechanic who had refused to accept an assignment on the shipping and receiving docks because the temperature was too cold referred a complaint to the Board under section 82.1(8) of the Code (as worded before the amendments). A safety officer had decided that there was no imminent danger. The Board concluded that the safety officer's decision was neither ill founded nor unreasonable and added that it was not within its jurisdiction to pass judgment on the employer's refusal to supply its employees with any protective clothing.

In **John P. Grogan**,[75] the Board dealt with a complaint made pursuant to section 96.1 (as worded before the amendments) by an employee dismissed for refusing to work alone sorting scrap metal in extreme cold, after a safety officer decided that there was no imminent danger. Although it confirmed the safety officer's decision, the Board felt that the complainant had genuinely believed that he risked injury by performing the work assigned to him and concluded that the employer had contravened section 97 by dismissing him for exercising his right of refusal. The Board therefore granted the complaint and ordered the employer to reinstate the complainant in his position with full compensation for lost wages.

In **Roland D. Sabourin**,[76] the employee alleged, in a complaint made pursuant to section 90 (as now worded), that his employer had contravened section 104(a) by placing in his file the report of a disciplinary interview that followed his refusal to operate a lifter. Although the complainant initially cited a provision of the collective agreement to justify his refusal to work, the Board decided that it had jurisdiction to hear the complaint. In the instant case, the complainant satisfied the Board that he genuinely believed that a danger existed. He was therefore entitled to the protection of the Code even if he had wrongly exercised his right of refusal. The Board therefore granted the complaint and ordered the employer to remove the report of the disciplinary interview from the complainant's file.

1. **British Columbia Telephone Company** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 569

2. **British Columbia Telephone Company** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 578

3. **Maritime Employers' Association** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 591

4. **Murray Hill Limousine Services Ltd.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 582

5. **Maritime Employers' Association** (1986), 87 CLLC 16,024 (CLRB no. 601)

6. **Bank of Montreal** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 604

7. **National Bank of Canada** (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542)

8. **Altus Construction Services Ltd. et al.** (1987), 87 CLLC 16,015 (CLRB no. 612); decision overturned in part at Board plenary, see **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640)

9. See reasons for decision summarized at page 28.

10. **Royal Canadian Mounted Police (The)** (1986), 14 CLRBR (NS) 46 (CLRB no. 587)

11. **Gary Robert et al.** (1986), 12 CLRBR (NS) 289; and 86 CLLC 16,030 (CLRB no. 566)

12. **Graham Cable TV/FM** (1986), 14 CLRBR (NS) 250; and 86 CLLC 16,047 (CLRB no. 588)

13. **Gary Robert et al., supra**, at note 11

14. **Graham Cable TV/FM, supra**, at note 12

15. **National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch** (1987), 87 CLLC 16,041 (CLRB no. 609)

    **Canadian Broadcasting Corporation** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 575

    **Cape Breton Development Corporation** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 595

16. **National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch, supra**, at note 15

17. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 15

18. **Teleglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

19. **Cape Breton Development Corporation, supra**, at note 15

20. **Teleglobe Canada, supra**, at note 18

21. **Canada Post Corporation** (1986), 14 CLRBR (NS) 213 (CLRB no. 590)

22. **Royal Canadian Mounted Police (The), supra**, at note 10

23. **Antioch Construction Corporation and/or Glossop Enterprises Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 568)

    **Alberta Government Telephones** (1986), 13 CLRBR (NS) 313 (CLRB no. 581)

24. **In the matter of the Canada Labour Code**, [1987] 2 F.C. 30 (Antioch/Glossop)

    **Re reference by the Canada Labour Relations Board**, Court file no. A-523-86, February 3, 1987 (F.C.A.) (Alberta Government Telephones)

25. **Antioch Construction Corporation et al., supra**, at note 23

26. **Alberta Government Telephones, supra**, at note 23

27. **Alberta Government Telephones** v. **Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission et al.**, [1985] 2 F.C. 472; and (1984), 15 D.L.R. (4th) 515

28. **CNCP Telecommunications** v. **Alberta Government Telephones et al.**, [1986] 2 F.C. 179; and (1985), 24 D.L.R. (4th) 608

29. **Bradley Services Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 256; and 86 CLLC 16,036 (CLRB no. 570)

    **Logistec Corporation** (1986), 87 CLLC 16,008 (CLRB no. 593)

    **Central Western Railway Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 611

    **Secunda Offshore Incorporated** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 589

    **Altus Construction Services Ltd. et al.** (1987), 87 CLLC 16,015 (CLRB no. 612)

**Byers Transport Limited** (1986), 12 CLRBR (NS) 236 (CLRB no. 571)

30. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, at note 29

    **Central Western Railway Corporation**, **supra**, at note 29

    **Altus Construction Services Ltd. et al.**, **supra**, at note 29

    **Byers Transport Limited**, **supra**, at note 29

31. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, at note 29

32. **Logistec Corporation**, **supra**, at note 29

33. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

34. **Central Western Railway Corporation**, **supra**, at note 29

35. **Secunda Offshore Incorporated**, **supra**, at note 29

36. **Altus Construction Services Ltd. et al.**, **supra**, at note 29

37. **Byers Transport Limited**, **supra**, at note 29

38. **Cie Cable Vision Hawkesbury Ltée** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 603

39. **Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 616

40. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 596

41. **Air Atlantic Limited** (1986), 87 CLLC 16,002 (CLRB no. 600)

42. **Iberia Airlines of Spain** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 608

43. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

44. **Dunlop Transport (1980) Limited** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 584

45. **Rigaud Transport Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 605

46. **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 613

47. **Woodward's Limited** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 567

48. **Maritime Employers' Association** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 617

49. **Maritime Employers' Association** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 619

50. **621100 Ontario Limited/Charpat Transportation Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 577

51. **Can-Coast Marine Inc.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 610

52. **Western Cablevision Ltd. et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 573

53. **Association des employeurs maritimes** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 602

54. **Jean-Pierre Caron** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 579

55. **Terry Wilson et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 583

56. **Daniel Piotrowski** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 586

57. **George Harris et al.** (1986), 86 CLLC 16,059 (CLRB no. 597)

58. **William Tomlinson** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 599

59. **Peter G. Reynolds et al.** (1987), 87 CLLC 16,011 (CLRB no. 607)

60. **Marc Lapointe** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 615

61. **Prince Rupert Grain Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,056 (CLRB no. 592)

62. **Montreal Port Corporation** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 606

63. **Graham Cable TV/FM** (1986), 86 CLLC 16,039 (CLRB no. 585)

64. See reasons for decision concerning applications for review summarized at page 25.

65. See reasons for decision concerning applications for certification summarized at page 25.

66. **Richard Barker** (1986), 13 CLRBR (NS) 28; and 86 CLLC 16,031 (CLRB no. 576)

67. **Lise Guertin** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 614

68. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,045 (CLRB no. 580)

69. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

70. Canada Labour Code, Part IV, R.S.C. 1970, c. L-1, amended by 1977-78, c. 27, 1980-81-82-83, c. 47, 1984, cc. 39, 40

71. **Denis Gagnon et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 572

**Lorenzo Richard** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 598

**John P. Grogan** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 594

**Roland D. Sabourin** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 618

72. **Roland D. Sabourin**, **supra**, at note 71

73. **Denis Gagnon et al.**, **supra**, at note 71

74. **Lorenzo Richard**, **supra**, at note 71

75. **John P. Grogan**, **supra**, at note 71

76. **Roland D. Sabourin**, **supra**, at note 71

# Judicial Review and Related Proceedings

## Statistics

Section 122 of Part V of the Canada Labour Code allows for the judicial review of a Board's final decision by the Federal Court of Appeal. This is done pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

In 1986-87, the Federal Court of Appeal received 21 applications for review under section 28(1)(a). This is in addition to the 29 applications that were still pending before the Court at the end of the 1985-86 fiscal year. Of these applications, 21 were eventually withdrawn. The Court did review 9 of the applications; the Board's decision was upheld in 4 of these cases and set aside in the other 5 cases.

Two references were made by the Board to the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(4) of the Federal Court Act. The Board's decisions were upheld in both matters. Also, one application for an extension of time to file a section 28(1)(a) application was made but later withdrawn.

Four applications for leave to appeal to the Supreme Court of Canada concerning judgments of the Federal Court of Appeal were filed this year. Three were eventually withdrawn and one was granted; it is currently pending before the Supreme Court.

One application involving issues under section 24 of the Charter was filed in the Federal Court as was one application under section 18 of the Federal Court Act. Both cases were rejected by the Federal Court.

In the provincial courts, there were 6 applications filed this year and 2 applications were still pending from the previous year. Four of the applications involved applications for a stay filed in the Quebec Superior Court. Three of the applications were rejected and one was granted for a limited period of time, but was later withdrawn. Two applications were filed in the Quebec Court of Appeal involving two of the stay applications that were rejected by the Superior Court. They are still pending before the Court.

A prohibition application was filed in the Alberta Court of Queen's Bench and was rejected. Another application that was pending before the Supreme Court of British Columbia was decided, and the Court confirmed the Board's jurisdiction involving section 158 of the Canada Labour Code.

At the year's end, there were 20 section 28 applications pending before the Federal Court of Appeal; there was 1 application before the Supreme Court of Canada, and there were 2 applications pending in the Quebec Court of Appeal.

## Judicial Review by the Federal Court of Appeal

In 1986-87, nine applications for review were heard by the Federal Court of Appeal. All of the applications under section 28 of the Federal Court Act concerned alleged errors of jurisdiction by the Board. They are as follows:

In **Les Salariés de New Carlisle** v. **Syndicat des employés de CHNC New Carlisle**,[1] the question was the Board's application of section 27 of the Regulations. This section provides the means by which the Board ascertains membership in a union. The three justices differed slightly in their reasons, but all agreed that the Board's interpretation was reasonable and rejected the application.

In **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.**,[2] the employer applied to have a decision of the Board on unsafe working conditions set aside because the employee had not complied with the reporting provision of the section. The Court rejected this argument on the ground that the Board's application of the provision to the facts of this case was neither unreasonable nor did it constitute an error of jurisdiction.

In **National Bank of Canada (Senneterre)** v. **Retail Clerks International Union, Local 508**,[3] the Board had decided it did not have the power under section 119 of the Canada Labour Code to revoke a certification order as requested by the employer. The Court determined that the Board's power in such circumstances was not so limited and referred the matter back to the Board for a redetermination.

In **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board**,[4] the Board had decided that the complaint filed by Mr. Webb was untimely pursuant to section 187(2) of the Canada Labour Code. Mr. Webb filed his section 28 application with the Federal Court of Appeal and it was subsequently rejected without written reasons.

In **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board**,[5] the Board had decided an application that was made pursuant to section 158(1) of the Canada Labour Code by Northern-Loram. The Board determined it had jurisdiction to identify those employees that are bound by a collective agreement. The Court upheld the Board's decision.

The Federal Court of Appeal decided four other review applications,[6] two involving the House of Commons and two affecting the Library of Parliament. The Board had decided that the House of Commons and the Library of Parliament were employers within the

jurisdiction of Part V of the Canada Labour Code. The decisions were made with regard to several applications for certification that had been filed with the Board. The Court granted the four applications and decided the Board did not have jurisdiction over the House of Commons or the Library of Parliament.

The Board referred two matters to the Federal Court of Appeal by way of section 28(4) of the Federal Court Act. The two matters concerned the Board's constitutional jurisdiction. In the first case, the Court of Appeal relied on its own judgment in **CNCP Telecommunications** v. **Alberta Government Telephones et al.**[i] The Court decided that the Board did not err in concluding that AGT fell within federal jurisdiction, and that the company's claim to Crown immunity from the Board's jurisdiction failed. This case has been referred to the Supreme Court for hearing.

In the second case,[ii] both the British Columbia and Canada Labour Boards had decided that the other had jurisdiction over the employees of Glossop Enterprises, a company which was under subcontract from Antioch Construction to rebuild bridges for CN Rail. The Court reviewed the jurisprudence thoroughly and concluded that the Board's reliance on the nature of the work being construction was, in this case, insufficient to place it in provincial jurisdiction. However, the Court reasoned that the fact the employment was short term made it discrete and severable from CN's auspices and therefore was properly within provincial jurisdiction.

# Endnotes

1. **Les Salariés de New-Carlisle** c. **Syndicat des employés de CHNC New-Carlisle**, Court file no. A-935-85, December 10, 1986 (F.C.A.)

2. **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.**, judgment rendered from the bench, Court file no. A-847-85, September 25, 1986 (F.C.A.)

3. **National Bank of Canada (Senneterre)** v. **Retail Clerks' International Union, Local 508**, judgment rendered from the bench, Court file no. A-902-85, September 8, 1986 (F.C.A.)

4. **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board**, Court file no. A-837-85, April 15, 1986 (F.C.A.)

5. **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board** (1986), 67 N.R. 390 (F.C.A.) (Northern-Loram)

6. **House of Commons** v. **Canada Labour Relations Board et al.**, [1986] 2 F.C. 372; (1986), 27 D.L.R. (4th) 481; and 86 CLLC 14,034

   **House of Commons** v. **House of Commons Security Service Employees Association**, Court file no. A-856-85, April 23, 1986 (F.C.A.)

   **Library of Parliament** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1986), 66 N.R. 57 (F.C.A., no. A-860-85)

   **Library of Parliament** v. **Canada Labour Relations Board et al.**, Court file no. A-861-85, April 23, 1986 (F.C.A.)

7. **In the matter of the Canada Labour Code**, Court file no. A-523-86, February 3, 1987 (F.C.A.) (Alberta Government Telephones)

8. **In the matter of the Canada Labour Code**, [1987] 2 F.C. 30 (Glossop/Antioch)

# Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V)

Prior to 1973, Part V of the Canada Labour Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the Code was reenacted and it provided for additional duties and functions of the Canada Labour Relations Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- the determination of applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units for a geographical location.

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date which the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- on referral from the Minister of Labour, the settlement by the Board of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

A new jurisdiction was granted to the Board by Part IV of the Code concerning the appeal of a safety officer's decision regarding dangerous or unsafe working conditions, and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Further amendments were made to the Code when Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed in force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow for the amount of union dues required to be paid to the union to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and
- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date of a technological change. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, there was a provision made for the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code as well as provision for any Board Member to dispose of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

# Statistical Tables

The tables on the following pages provide additional details on the Board's case-load and activities.

**Note**: This year the Board is nearing the completion of the automation of its case processing system. As a result, the year end tabulation of the Board's case-load figures is now performed by the Board's computer. The historical data that has been produced by the computer may not always match the figures contained in previous annual reports which had been manually tabulated. Where there continues to be a discrepancy, the figures produced by the automation system will be used and deemed correct.

## Table 1

**Applications Received by Type of Case and by Region in 1986-87**

| Type of Case | Atlantic | Quebec | Ontario | Central | Pacific | Total Canada |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Review | 8 | 60 | 16 | 7 | 27 | 118 |
| Certification | 16 | 73 | 33 | 30 | 34 | 186 |
| Declaration of Single Employer | 5 | 10 | 7 | 8 | 11 | 41 |
| Revocation | 1 | 7 | 7 | 3 | 5 | 23 |
| Successor Rights | 0 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 |
| Sale of Business | 4 | 18 | 13 | 9 | 9 | 53 |
| Settlement of First Agreement | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Technological Change | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Unlawful Work Stoppage/Lockout | 2 | 5 | 6 | 1 | 5 | 19 |
| Unfair Labour Practice | 21 | 114 | 55 | 29 | 33 | 252 |
| Safety | 1 | 6 | 6 | 1 | 5 | 19 |
| Whether Employee Covered by Collective Agreement | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 5 |
| Miscellaneous | 1 | 11 | 7 | 2 | 9 | 30 |
| **Total** | 61 | 306 | 160 | 92 | 142 | 761 |

## Table 2

**Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1986-87**

| Type of Case | Atlantic | Quebec | Ontario | Central | Pacific | Total Canada |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Review | 8 | 56 | 18 | 9 | 22 | 113 |
| Certification | 22 | 69 | 29 | 26 | 28 | 174 |
| Declaration of Single Employer | 1 | 6 | 9 | 7 | 8 | 31 |
| Revocation | 2 | 12 | 6 | 4 | 5 | 29 |
| Successor Rights | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| Sale of Business | 4 | 11 | 11 | 6 | 7 | 39 |
| Settlement of First Agreement | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Technological Change | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Unlawful Work Stoppage/Lockout | 2 | 4 | 5 | 1 | 7 | 19 |
| Unfair Labour Practice | 22 | 137 | 51 | 29 | 35 | 274 |
| Safety | 0 | 6 | 3 | 0 | 4 | 13 |
| Whether Employee Covered by Collective Agreement | 0 | 3 | 13 | 0 | 2 | 18 |
| Miscellaneous | 2 | 8 | 9 | 2 | 14 | 35 |
| **Total** | 64 | 313 | 158 | 84 | 134 | 753 |

## Table 3

**Nature of Cases Received by Industry in 1986-87**

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | U.L.P.* | Strikes | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 21 | 16 | 0 | 54 | 1 | 53 | 145 |
| Banks | 5 | 12 | 12 | 3 | 0 | 6 | 38 |
| Broadcasting | 19 | 14 | 0 | 19 | 2 | 4 | 58 |
| Communications | 6 | 6 | 1 | 8 | 4 | 9 | 34 |
| Crown Corp. | 3 | 2 | 0 | 24 | 3 | 9 | 41 |
| Feed and Grain | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 8 |
| Longshoring | 8 | 6 | 0 | 20 | 3 | 3 | 40 |
| Railways | 5 | 15 | 1 | 23 | 0 | 19 | 63 |
| Road Transport | 77 | 26 | 5 | 79 | 3 | 47 | 237 |
| Shipping | 20 | 9 | 1 | 13 | 1 | 8 | 52 |
| North Territories | 11 | 9 | 3 | 5 | 1 | 2 | 31 |
| Miscellaneous | 7 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 11 |
| Non federal | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| **Total** | 186 | 118 | 23 | 252 | 19 | 163 | 761 |

* Unfair Labour Practice

## Table 4

**Nature of Cases Disposed of by Industry in 1986-87**

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | U.L.P.* | Strikes | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 13 | 10 | 2 | 60 | 2 | 23 | 110 |
| Banks | 5 | 14 | 12 | 1 | 0 | 4 | 36 |
| Broadcasting | 22 | 12 | 2 | 24 | 2 | 7 | 69 |
| Communications | 4 | 4 | 1 | 8 | 5 | 11 | 33 |
| Crown Corp. | 2 | 1 | 0 | 27 | 3 | 18 | 51 |
| Feed and Grain | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 7 |
| Longshoring | 7 | 3 | 2 | 17 | 2 | 1 | 32 |
| Railways | 4 | 20 | 0 | 28 | 0 | 14 | 66 |
| Road Transport | 72 | 27 | 9 | 82 | 2 | 50 | 242 |
| Shipping | 26 | 9 | 0 | 15 | 1 | 10 | 61 |
| North Territories | 13 | 10 | 1 | 6 | 1 | 3 | 34 |
| Miscellaneous | 4 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 10 |
| Non federal | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| **Total** | 174 | 113 | 29 | 274 | 19 | 144 | 753 |

* Unfair Labour Practice

## Table 5

**Size of Bargaining Units Certified in 1986-87**

| Number of employees | Number of Applications | % | Cumulative % |
|---|---|---|---|
| 0/10 | 26 | 28.0 | 28.0 |
| 11/20 | 22 | 23.7 | 51.7 |
| 21/30 | 12 | 13.0 | 64.7 |
| 31/40 | 9 | 9.7 | 74.4 |
| 41/50 | 5 | 5.4 | 79.8 |
| 51/60 | 2 | 2.1 | 81.9 |
| 61/70 | 2 | 2.1 | 84.0 |
| 71/100 | 7 | 7.5 | 91.5 |
| 101/130 | 2 | 2.1 | 93.6 |
| 131/160 | 3 | 3.2 | 96.8 |
| 161 and over | 3 | 3.2 | 100.0 |
| **Total** | 93 | 100.0 | |

Total number of employees affected: 3,780

Median size of units is 20 employees

## Table 6

**Certification Applications Disposed of by Industry in 1986-87**

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total number of decisions | Heard | Votes Held |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 9 | 0 | 4 | 13 | 4 | 1 |
| Banks | 4 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 |
| Broadcasting | 14 | 4 | 4 | 22 | 2 | 5 |
| Communications | 2 | 2 | 0 | 4 | 0 | 1 |
| Crown Corp. | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Feed and Grain | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Longshoring | 3 | 1 | 3 | 7 | 2 | 0 |
| Railways | 3 | 0 | 1 | 4 | 0 | 3 |
| Road Transport | 37 | 22 | 13 | 72 | 3 | 20 |
| Shipping | 13 | 3 | 10 | 26 | 0 | 5 |
| North Territories | 6 | 5 | 2 | 13 | 2 | 1 |
| Miscellaneous | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| Non federal | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| **Total** | 93 | 40 | 41 | 174 | 15 | 39 |

**Table 7**

**Review Applications Disposed of by Industry in 1986-87**

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total number of decisions | Heard |
|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 3 | 6 | 1 | 10 | 2 |
| Banks | 3 | 10 | 1 | 14 | 0 |
| Broadcasting | 8 | 2 | 2 | 12 | 0 |
| Communications | 0 | 3 | 1 | 4 | 0 |
| Crown Corp. | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Feed and Grain | 3 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Longshoring | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 |
| Railways | 11 | 9 | 0 | 20 | 3 |
| Road Transport | 12 | 10 | 5 | 27 | 1 |
| Shipping | 4 | 2 | 3 | 9 | 3 |
| North Territories | 3 | 5 | 2 | 10 | 1 |
| **Total** | 49 | 49 | 15 | 113 | 13 |

**Table 8**

**Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1986-87**

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn/ Settled | Total | Heard |
|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 19 | 8 | 20 | 47 | 31 |
| Banks | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Broadcasting | 10 | 3 | 9 | 22 | 14 |
| Communications | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Crown Corp. | 1 | 2 | 5 | 8 | 5 |
| Feed and Grain | — | — | — | — | — |
| Longshoring | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| Railways | 0 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| Road Transport | 8 | 4 | 45 | 57 | 29 |
| Shipping | 4 | 0 | 4 | 8 | 4 |
| North Territories | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Miscellaneous | 0 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| **Total** | 42 | 24 | 95 | 161 | 91 |

## Table 9

**Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1986-87**

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn / Settled | Total | Heard |
|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 1 | 9 | 3 | 13 | 4 |
| Banks | — | — | — | — | — |
| Broadcasting | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Communications | 0 | 5 | 2 | 7 | 3 |
| Crown Corp. | 0 | 14 | 5 | 19 | 4 |
| Feed and Grain | — | — | — | — | — |
| Longshoring | 1 | 8 | 4 | 13 | 7 |
| Railways | 0 | 15 | 8 | 23 | 2 |
| Road Transport | 0 | 10 | 15 | 25 | 5 |
| Shipping | 0 | 4 | 3 | 7 | 1 |
| North Territories | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| Miscellaneous | — | — | — | — | — |
| Non federal | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Total** | 2 | 70 | 41 | 113 | 27 |

## Table 10

**Unlawful Strike / Lockout Applications Disposed of in 1986-87**

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn / Settled | Total | Heard |
|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Banks | — | — | — | — | — |
| Broadcasting | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 |
| Communications | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 |
| Crown Corp. | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| Feed and Grain | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Longshoring | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Railways | — | — | — | — | — |
| Road Transport | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| Shipping | 0 | 0 | 1 | 1 | — |
| North Territories | 0 | 0 | 1 | 1 | — |
| **Total** | 6 | 3 | 10 | 19 | 12 |

## Table 11

**Number of Cases Heard by Type of Case* in 1986-87**

| Type of Case | Number Heard |
|---|---|
| Review | 23 |
| Certification | 26 |
| Change of Terms and Conditions of Employment | 2 |
| Declaration of Single Employer | 23 |
| Revocation | 3 |
| Sale of Business | 19 |
| Whether Employee Covered by Collective Agreement | 7 |
| Technological Change | 0 |
| Religious Objections | 3 |
| Imposition of First Collective Agreement | 1 |
| Unlawful Work Stoppage | 12 |
| Complaint of Unfair Labour Practice | 131 |
| Consent to Prosecute | 2 |
| Filing of Board Order in Federal Court | 3 |
| Access to Employer's Premises | 1 |
| Safety | 8 |
| **Total** | 264 |

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing

## Table 12

**Number of Days Spent in Hearing by Region in 1986-87**

| Region | Number of days |
|---|---|
| Atlantic | 23 |
| Quebec | 111 |
| Ontario | 97 |
| Pacific and Central | 42 |
| **Total** | 273 |

## Table 13

**Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1986-87**

| Type of Case | Carried Over from 1985-86 | Received | Granted | Rejected | With-drawn/ Settled | Total Disposed of | Carried Over to 1987-88 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Review | 43 | 118 | 49 | 49 | 15 | 113 | 48 |
| Certification | 61 | 186 | 93 | 40 | 41 | 174 | 73 |
| Declaration of Single Employer | 16 | 41 | 10 | 15 | 6 | 31 | 26 |
| Revocation | 17 | 23 | 19 | 8 | 2 | 29 | 11 |
| Successor Rights | 1 | 11 | 4 | 0 | 0 | 4 | 8 |
| Sale of Business | 17 | 53 | 10 | 13 | 16 | 39 | 31 |
| Whether Employee Covered by Collective Agreement | 23 | 5 | 2 | 14 | 2 | 18 | 10 |
| Technological Change | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| Religious Objection | 3 | 4 | 3 | 0 | 2 | 5 | 2 |
| Imposition of First Agreement | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Unlawful Work Stoppage | 4 | 19 | 6 | 3 | 10 | 19 | 4 |
| Unfair Labour Practice | 168 | 252 | 44 | 94 | 136 | 274 | 146 |
| Safety | 3 | 19 | 2 | 3 | 8 | 13 | 9 |
| Miscellaneous | 11 | 26 | 14 | 10 | 6 | 30 | 7 |
| **Total** | 369 | 761 | 257 | 250 | 246 | 753 | 377 |

**Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1987**

(with comparative figures for the year ended March 31, 1986)

| | 1987 | 1986 |
|---|---|---|
| Salaries and wages | $ 4,048,792 | $ 3,872,179 |
| Contributions to employee benefit plans | 633,000 | 620,000 |
| Transportation and communications | 619,354 | 643,214 |
| Information | 141,358 | 123,364 |
| Professional and special services | 399,114 | 449,418 |
| Rentals | 134,137 | 129,913 |
| Purchased repair and upkeep | 25,877 | 10,199 |
| Utilities, materials and supplies | 114,367 | 102,354 |
| All other expenditures | 4,712 | 27,477 |
| Capital | 15,254 | 167,505 |
| Accommodation provided by D.P.W. | 1,100,000 | 1,118,000 |
| D.S.S. cheque issue | 12,000 | 10,000 |
| Insurance premiums paid by T.B.S. | 90,000 | 70,000 |
| **Total Expenditures** | $ 7,337,965 | $ 7,343,623 |

Total expenditures provided by:

| | | |
|---|---|---|
| Department of Labour Vote 10 | $ 5,502,965 | $ 5,525,623 |
| Employee Benefits | 633,000 | 620,000 |
| O.G.D. which provided services without charge | 1,202,000 | 1,198,000 |
| | $ 7,337,965 | $ 7,343,623 |

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Marc Lapointe

Chairman

Conseil canadien des
relations du travail

# RAPPORT ANNUEL

# 1986-1987

Canada

88-03909/

**CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL**

**Administration centrale**

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e etage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
Dex: 613-995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de cat. LR1-1987

ISBN 0-662-55672-0

Conseil canadien des
relations du travail

# RAPPORT ANNUEL

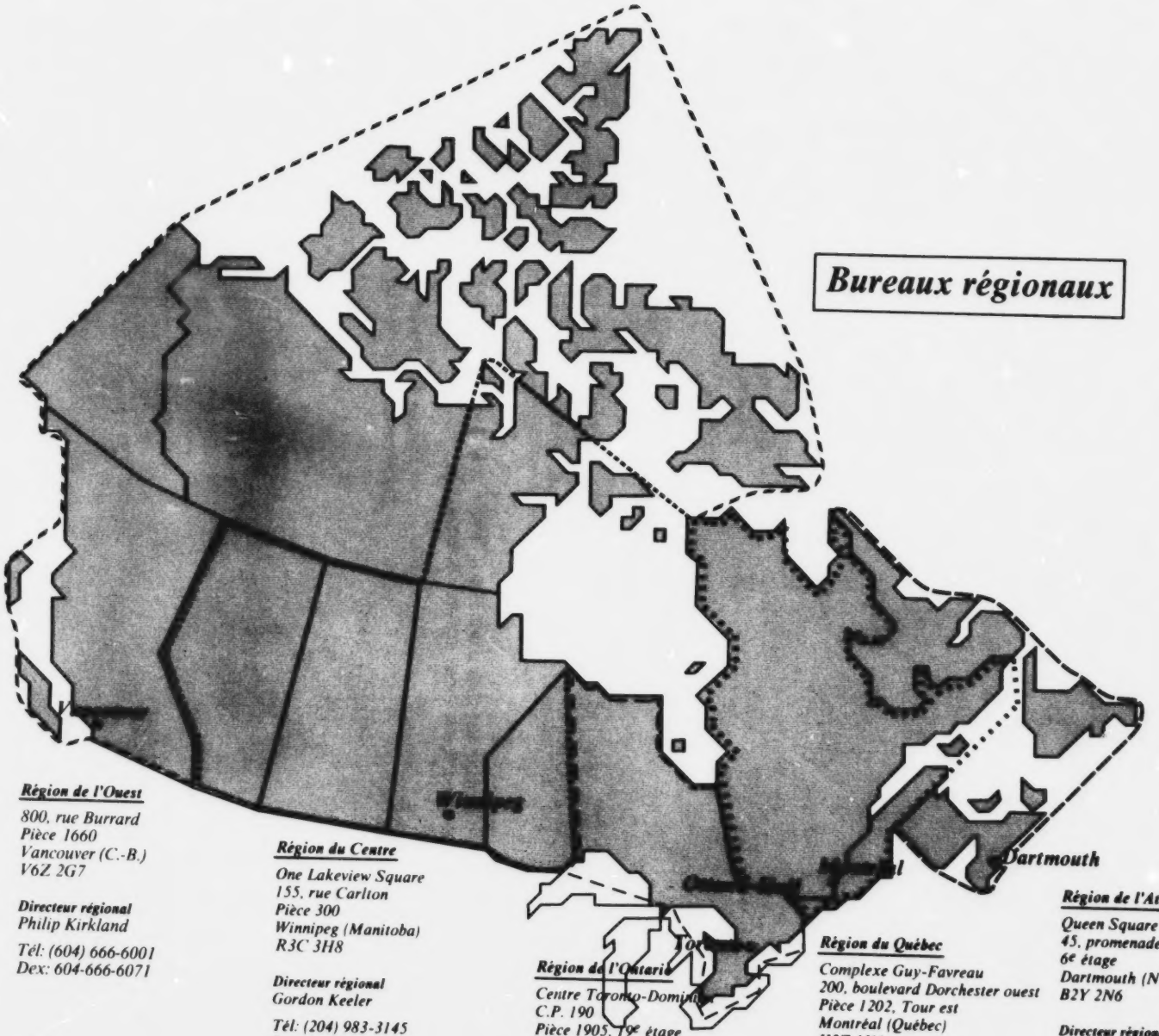
## 1986-1987

Canada

# Membres du Conseil

Au premier plan de gauche a droite: Serge Brault, Vice-president, Thomas M. Eberlee, Vice-president, Marc Lapointe, c.r., President, M. Brian Keller, Vice-president, Hugh R. Jamieson, Vice-president. A l'arriere de gauche a droite: Henriette Parent, James D. Abson, Calvin B. Davis, Linda M. Parsons, Jacques Archambault, Victor E. Gannon, Marguerite-Marie Galipeau, Membres.

# Bureaux régionaux




**Région de l'Ouest**

800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

**Directeur régional**
Philip Kirkland

Tél: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

**Région du Centre**

One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

**Directeur régional**
Gordon Keeler

Tél: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

**Région de l'Ontario**

Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905, 19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

**Directeur régional**
John Stanton

Tél: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

**Région du Québec**

Complexe Guy-Favreau
200, boulevard Dorchester ouest
Pièce 1202, Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

**Directrice régionale**
Debra Robinson

Tél: (514) 283-3258
Télex: 05562171
Dex: 514-283-3590

**Région de l'Atlantique**

Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

**Directeur régional**
John Vines

Tél: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

*«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»*

---

*«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»*

*(Article 110, Partie V,*
*Code canadien du travail)*

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 28 janvier 1988

L'honorable Pierre Cadieux
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage,
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1987.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

# Table des matières


Page

**Introduction** ..... 1

**Le Conseil canadien des relations du travail** ..... 4

- Compétence constitutionnelle du Conseil ..... 4
- Composition du Conseil ..... 5
- Personnel du Conseil ..... 7
- Publications du Conseil ..... 8
- Organigramme ..... 9

**Activités du Conseil en 1986-1987** ..... 10

**Activités par secteur d'activité** ..... 19

- Transport
  - Transport routier ..... 19
  - Transport aérien ..... 19
  - Chemins de fer ..... 20
  - Navigation ..... 20
- Banques ..... 20
- Radiodiffusion et télévision ..... 21
- Communications ..... 21
- Sociétés de la Couronne ..... 22
- Débardage ..... 22
- Grains et provendes ..... 22
- Nord du Canada ..... 22
- Divers ..... 23
- Compétence non fédérale ..... 23

**Motifs de décision** ..... 24

**Révision judiciaire et procédures connexes** ..... 37

**Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie V)** ..... 40

**Tableaux statistiques** ..... 42

**État financier** ..... 51

# Introduction

Au 31 mars 1987, dernier jour de l'année financière qui fait l'objet de ce rapport annuel, le Conseil canadien des relations du travail, tel que reformé par le Parlement en février 1973, a été en opération pour un peu plus de 14 années.

Durant cette période, ce nouvel organisme a connu les difficultés normales qui entourent l'implantation, l'identification des objectifs et des problèmes et le développement des politiques pour assurer les services de qualité que l'on attend de lui.

Une de ses obligations dont le Conseil est particulièrement conscient est celle de rendre des décisions dans les meilleurs délais. La maxime qui veut que justice retardée soit justice déniée est plus à propos en relations ouvrières qu'en tout autre domaine. Les conflits en relations ouvrières doivent être réglés ou franchis rapidement.

Or, le Conseil sait que depuis quelques années il suscite des critiques à cet égard.

Fin 1982, le Conseil avait un nombre de dossiers pendants devant lui sensiblement le même qu'en 1985, soit environ 150, ou une moyenne de trois ou quatre mois entre le moment du dépôt d'une requête et sa disposition par le Conseil. Il en avait 377 fin mars 1987.

Il est vrai que des amendements au Code créant de nouveaux recours de même que la nature plus complexe de certains dossiers (exemple: les Postes) peuvent, en partie, expliquer ce recul dans la célérité de prise de décision du Conseil. Mais il y a une raison plus simple.

En 1985, l'honorable Erik Nielson déposait son rapport, soit **Citoyenneté, travail et immigration: Une pléthore de programmes à caractère «humain»**, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1985, où l'on retrouve la critique suivante:

> *«L'arriéré ne cesse d'augmenter et, à moins qu'on n'y voie, risque d'entraver encore davantage les prises de décision et de susciter de plus en plus de critiques.*
>
> *... Il y aurait lieu de nommer des vice-présidents et des membres à temps partiel au moins à Vancouver et à Halifax.»*
>
> (page 47)

et la recommandation suivante pour résoudre le problème:

> *« - nommer des membres et des vice-présidents à temps partiel, ...»*
>
> (page 47)

À cause du caractère de tribunal quasi judiciaire indépendant que le Parlement lui a imparti, le Conseil et son président se sont toujours astreints à la plus grande discrétion, face aux controverses que ses activités pouvaient susciter. Un tribunal ne parle que par la voie de ses décisions.

Cependant, parce que la critique touchant les délais est injuste envers le Conseil et que les solutions recommandées ne sont pas appropriées, le soussigné a décidé cette année de sortir de ce mutisme pour souligner la cause majeure de l'accumulation des dossiers pendants devant le Conseil. Il incombait de le faire.

Les dispositions statutaires du Code font que chaque décision du Conseil, sauf quelques rares exceptions, doit être prise par un panel constitué d'un vice-président ou du président et de deux membres.

Le Code prévoit huit postes de membre. Donc le Conseil est habilité à faire face au volume des requêtes avec quatre panels.

Mais encore faut-il qu'en tout temps il ait à sa disposition les huit membres que le Code prévoit.

Et au surplus, il faut qu'il s'agisse de huit membres rodés. L'exigence du poste, tel que l'expérience l'a démontré, fait qu'un nouveau membre requiert une période de rodage d'environ trois mois avant de pouvoir agir. Par ailleurs, lorsque le Conseil est prévenu à temps qu'un membre ne verra pas son mandat renouvelé, il se doit en toute justice pour ce membre et en tout respect pour son budget de réduire le nombre de dossiers qui lui sont assignés. Il doit avoir du temps pour se réinsérer dans une autre occupation et du temps pour terminer tous les dossiers dont il est saisi, idéalement en même temps que la fin de son mandat. Autrement, il faudra, selon le Code, le rémunérer en plus du traitement de son remplaçant pendant une période de temps; ce qui taxe le budget du Conseil d'un poste imprévu.

Dès qu'une vacance de membre se produit, le Conseil ne peut plus compter sur quatre panels si son remplaçant n'est pas là. Il n'en a plus que trois. S'il y a trois vacances, et donc cinq membres, il ne peut mettre en lice que deux panels.

On retrouvera à la fin de cette Introduction un graphique qui illustre la situation depuis janvier 1984. À cette époque, il y avait huit membres, donc quatre panels.

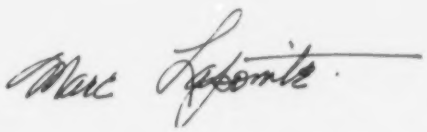
Dès février 1984, avec une vacance, il n'y avait plus que trois panels disponibles. Cette situation a duré jusqu'en août 1984, alors qu'une autre vacance intervenait: six membres. De septembre 1985 à

novembre 1985, la situation devenait encore plus difficile puisqu'une autre vacance était intervenue. Le Conseil n'avait plus que deux panels pour répondre au volume de travail.

L'étude du graphique démontre que depuis la fin du mois de janvier 1984, jusqu'à la fin de l'année financière à l'étude, soit mars 1987, le Conseil n'a jamais eu en poste les huit membres que le Code prévoit.

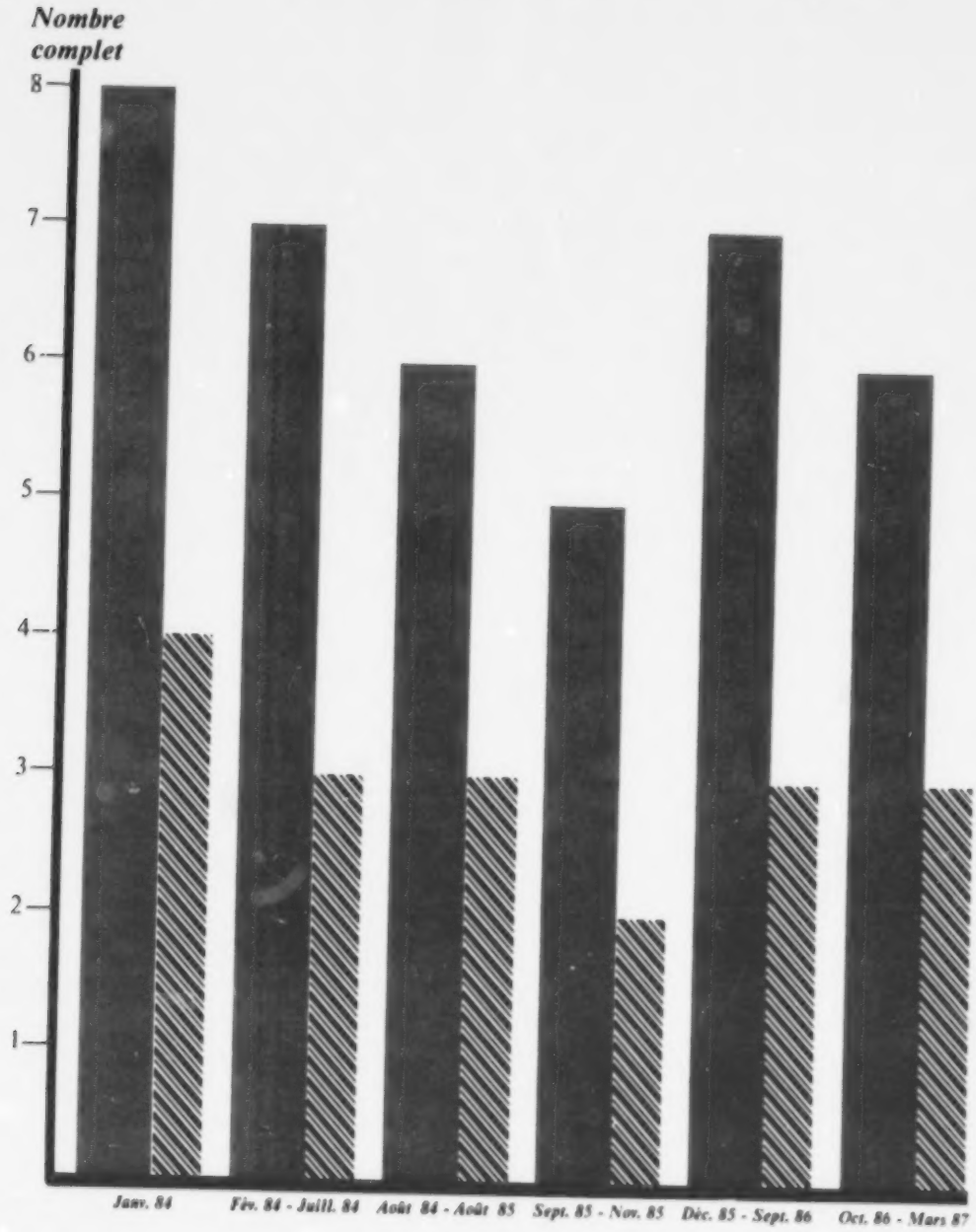
Je suis encore convaincu que le Conseil canadien des relations du travail peut, avec un président, quatre vice-présidents et huit membres en poste en tout temps, régler ou disposer du volume contemporain de requêtes dans un délai de trois ou quatre mois (sauf les cas exceptionnels). Ce délai (qu'il a longtemps respecté), vu l'immensité de la juridiction géographique du Conseil, se comparerait avantageusement avec les performances des autres tribunaux du travail au Canada.

Alors que le rapport Neilson proposait d'ajouter des membres à la composition du Conseil, nous disons qu'il faut d'abord commencer par donner au Conseil en tout temps les effectifs que la loi prévoit.



Marc Lapointe, c.r.
Président

# Complément de Membres du Conseil/quorums




***Membres du Conseil expérimentés disponibles pour siéger à un quorum du Conseil.***

***Quorums du Conseil disponibles pour régler des affaires —un quorum se compose du Président ou d'un Vice-président et de deux Membres du Conseil expérimentés.***

# Le Conseil canadien des relations du travail

Le Conseil canadien des relations du travail a été remanié en 1973 par suite de l'adoption du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles). Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a remanié le CCRT en 1973 et l'a mis sur pied en tant que tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs statutaires concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le CCRT a ensuite été désigné à titre de «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail. Le Parlement énonce les principes directeurs qui sous-tendent le rôle principal du nouveau CCRT dans le préambule du Code canadien du travail, dont voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès».

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme le demandait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que pour rendre ses services accessibles il lui faudrait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions qui nécessitent la tenue d'une audience, il se rend habituellement à un endroit auquel les parties qui doivent se présenter devant lui peuvent facilement accéder. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences et de se tenir au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, y compris tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Chacun des bureaux du Conseil peut compter sur des directeurs et des agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés de faire enquête. Ces agents jouent aussi un rôle important de médiateurs dans les cas de plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que de grèves et de lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de devoir tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect redressement de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt du travail illégal, prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent de l'information au public sur la Partie V du Code canadien du travail, de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions qui touchent les organismes locaux du secteur des relations de travail.

## Compétence constitutionnelle du Conseil

La compétence constitutionnelle en matière de relations du travail est essentiellement du ressort des provinces. Toutefois, à l'échelle fédérale, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises ou affaires fédéraux ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et des activités qu'il régit:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés de la Couronne
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expédition par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles). Le Conseil est également

chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie IV du Code (Hygiène et sécurité professionnelle, anciennement Sécurité du personnel) tel qu'il est expliqué plus loin aux pages 17-18.

## Composition du Conseil

Au cours de 1986-1987, le Conseil se composait d'un Président, de quatre Vice-présidents et de sept Membres. Ces personnes sont nommées par le Gouverneur général en Conseil pour des mandats d'au plus cinq ans, dans le cas des Membres, et d'au plus dix ans, dans le cas du Président et des Vice-présidents.

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin d'assurer que le Conseil reste un organisme vraiment national, les Membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de Membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste ou emploi rémunéré. Bien que le Code ait été modifié en 1984 et prévoie maintenant la nomination de Membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter les plaintes en matière de sécurité fondées sur la Partie IV du Code, aucune nomination de ce genre n'a été faite jusqu'à maintenant.

Tel que stipulé dans la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence de trois Membres au moins, dont le Président ou un Vice-président, sauf en ce qui a trait à tout renvoi ou plainte soumis au Conseil en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelle). À cet égard, selon l'article 105.8 de la Partie IV, tout Membre du Conseil peut trancher de telles affaires. Le paragraphe 115(1.1) prévoit également une exception au quorum de trois Membres lorsqu'il s'agit d'une question non contestée.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil se composait des personnes suivantes.

### Président
### Marc Lapointe, c.r.

Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973, Me Lapointe a été un associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de plus de 26 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. Originaire du Québec, Me Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

### Vice-présidents
### Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant son arrivée au Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, administrant la «Manitoba Payment of Wages Act» et la «Labour Relations Act». Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il avait été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail pour le gouvernement de cette province et devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

### Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Sa carrière dans les fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale s'étend sur 25 ans. Avant de joindre Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes au sein de l'administration de l'Ontario, notamment celui de sous-ministre des Services sociaux et communautaires et celui de sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du Cabinet et de commissions chargés de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations ouvrières-patronales dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

### M. Brian Keller

Me Keller a été nommé en décembre 1982. Il est devenu membre du Barreau du Québec en 1972 après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Sir George Williams en 1968. Après avoir obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1971, il a

touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon and Company d'Ottawa. En 1979, il passait au secteur privé à l'emploi de Bell Canada à Montréal, à titre de Directeur adjoint, Relations de travail (Recherche). Il a occupé ce poste pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil.

## Serge Brault

Me Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, Me Brault a exercé le droit d'abord auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; sa pratique a porté sur tous les aspects des relations du travail. Outre ses activités professionnelles, Me Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal de même qu'à l'Université de Montréal.

## Membres du Conseil
## Jacques Archambault

M. Archambault a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1976. Auparavant, il a été adjoint spécial du ministre fédéral du Travail et membre du groupe de la coordination des politiques du ministère du Travail. Il a aussi été conseiller technique à la Confédération des syndicats nationaux de 1948 à 1972. Au cours de sa carrière de 24 ans au sein de la CSN, il a été chargé de plusieurs missions importantes dans divers pays d'Europe et il était à la tête de la délégation à Luxembourg, Milan et Rome en tant que membre de la Commission de développement de la Confédération mondiale du travail. Membre actif de plusieurs organismes importants du Québec et du gouvernement fédéral, M. Archambault a été coprésident national de la Ligue des canadiens pour le développement et conseiller en relations du travail à l'ambassade du Canada auprès de la Communauté européenne à Bruxelles. Il est diplômé de l'Université Laval et titulaire d'un baccalauréat ès arts ainsi que d'une maîtrise en sciences sociales (relations industrielles).

## James D. Abson

M. Abson a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Pendant sa carrière, il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'administration de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

## Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Diplômé du Collège Loyola, il a eu une longue expérience dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de ses structures, et dans les relations de travail au cours des dernières années de son affectation au CN. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociation collective, de l'interprétation des conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves, tant au Canada qu'à l'étranger.

## Henriette Parent

Originaire de Montréal, Mme Parent a été nommée en août 1982. Elle a une longue expérience dans le secteur de la radiodiffusion au niveau de la gestion et des relations de travail. Au cours de sa carrière au sein de l'Union des Artistes et, plus récemment, de la Société Radio-Canada, Mme Parent a participé à la négociation collective, à l'interprétation des conventions collectives, au règlement des griefs, ainsi qu'à la gestion et la coordination des contrats des pigistes et du personnel contractuel du réseau français de la Société Radio-Canada.

## Marguerite-Marie Galipeau

Mme Galipeau a été nommée en janvier 1983. Elle a été avocate au ministère de la Justice avant de devenir Membre du Conseil. Diplômée de l'Université d'Ottawa (baccalauréat ès arts, licence en droit et maîtrise en droit du travail), elle a été admise au Barreau du Québec en 1977. Elle a commencé sa carrière au ministère de la Justice et a représenté le Conseil du Trésor devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et la Cour fédérale dans toutes sortes de conflits de travail. Elle a acquis une

bonne partie de son expertise en agissant comme procureur du Conseil du Trésor à l'occasion de différends opposant ce dernier et les divers syndicats représentant les employés du ministère des Postes.

## Linda M. Parsons

Lors de sa nomination en septembre 1985, M^me^ Parsons était employée en tant qu'agent des Affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une expérience étendue de tous les aspects des relations industrielles, notamment lors de son emploi précédent à l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et aupres du Congrès du travail du Canada. De plus, elle est ex-présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

## Calvin B. Davis

Nommé en septembre 1985, M. Davis de Vancouver (C.-B.) était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette même province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a fait fonction de représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

## Personnel du Conseil

Le Président, les Vice-présidents et les Membres de Conseil sont nommés par décret du conseil, mais le reste du personnel du Conseil est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, environ 91 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 65 à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

Outre ses fonctions statutaires, le Conseil est constitué des services suivants: Administration, Opérations, Services juridiques, Personnel ainsi que Planification et élaboration du programme.

### a) Administration

La direction de l'Administration est chargée de tous les services de soutien administratif et financier nécessaires au Conseil. Elle s'occupe notamment de la coordination globale de ses ressources administratives et de la prestation de services essentiels notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction et courrier, de même que prendre les dispositions concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil. Elle est aussi chargée de fournir au Conseil des locaux suffisants pour ses activités. La Direction dispose à Ottawa d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue. Enfin, elle gère un service des langues et des publications responsable de la production et de la distribution de décisions/information («di»), du rapport annuel et des autres publications du Conseil.

### b) Opérations

Le personnel des Opérations s'occupe du traitement des questions liées aux affaires dont le Conseil est saisi. Les cinq directeurs régionaux et le directeur des Opérations relèvent tous directement du Président; il sont responsables de la charge de travail de leur région. En outre, le directeur des Opérations est chargé de tenir un répertoire central informatisé de tous les dossiers du Conseil, ainsi que de coordonner le calendrier des audiences.

### c) Services juridiques

Cette section a été constituée cette année de deux conseilleres juridiques, d'une étudiante en droit et de leur personnel de soutien qui effectuent du travail de recherche pour le Conseil. Le Conseil retient en général les services de procureurs de l'extérieur pour le représenter devant les cours. Le Conseil s'efforce d'avoir recours aux services de divers bureaux d'avocats tant de la partie patronale que de la partie syndicale. Le bureau choisi se situe habituellement dans la région ou la procédure a été intentée.

### d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil. Elle veille à la classification, la dotation, la

formation et le perfectionnement, la paye et les avantages sociaux, les programmes sur les langues officielles et l'action positive ainsi que les relations de travail. De plus, la Direction du personnel se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Elle s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

## Planification et élaboration du programme

Ce service du Conseil est chargé de l'examen et de la mise à jour des politiques et des procédures opérationnelles du Conseil, de travaux de recherches, de l'analyse des propositions de modification du Code (et des modifications elles-mêmes), ainsi que de la préparation de documents d'information à l'intention du public.

## Publications du Conseil

Voici les trois publications du Conseil:

- **Décisions/information («di»):** publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, di contient tous les motifs de décision du Conseil ainsi que des résumés des requêtes et des plaintes tranchées par le Conseil durant une période donnée, des notes liminaires rattachées aux décisions et des tableaux statistiques;

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail:** cette brochure, qui fait actuellement l'objet d'une révision, décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles; et

- **Vos droits en vertu du Code:** cette brochure, qui fait également l'objet d'une révision à l'heure actuelle, décrit les droits et obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique les procédures à suivre pour présenter des requêtes ou des plaintes au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

On peut se procurer une copie d'une décision en particulier dans les deux langues officielles ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

On peut obtenir toutes les publications du Conseil en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

# Organigramme

# Activités du Conseil en 1986-1987

En 1986-1987, le Conseil a reçu 761 requêtes, soit 1 de plus que l'année précédente. En voici la répartition selon les régions:

| Région | Requêtes reçues en 1986-1987 | |
|---|---|---|
| Pacifique | 142 | 18,8 % |
| Centre | 92 | 12,1 % |
| Ontario | 160 | 20,9 % |
| Québec | 306 | 40,2 % |
| Atlantique | 61 | 8,0 % |
| Total | 761 | 100 % |

Le nombre d'affaires provenant des régions du Pacifique, de l'Atlantique et du Centre est demeuré à peu près inchangé par rapport à l'année précédente, mais il y a eu un renversement dans le cas des affaires venant de l'Ontario et du Québec: en 1985-1986, les premières représentaient 29,9 % du volume total, mais leur proportion a baissé à 20,9 % cette année, alors que le Québec, dont le volume correspondait à 31,5 % du total en 1985-1986, en représentait 40,2 % en 1986-1987.

Au début de l'exercice, il y avait 369 affaires en instance, ce qui donne, compte tenu des nouvelles affaires, un total de 1 130 pour 1986-1987. Cette année, le Conseil en a tranché 753; à la fin de l'année financière, il restait donc 377 affaires à diverses étapes de la procédure de traitement.

Une comparaison du volume des affaires des cinq années précédentes révèle, comme on le voit ci-dessous, que la charge de travail des quatre dernières années n'a somme toute guère fluctué.

| | 1982-1983 | 1983-1984 | 1984-1985 | 1985-1986 | 1986-1987 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Requêtes reçues** | 617 | 770 | 780 | 760 | 761 |

Environ 24 % des requêtes reçues en 1986-1987 portaient sur les droits de négociation, tandis que 33 % étaient des plaintes de pratique déloyale de travail. Les requêtes en révision représentaient 15,5 % du total, et le reste, soit 27,5 %, correspondait à divers autres types de requêtes.

Le Conseil a tenu des audiences dans 264 affaires, comprenant 131 plaintes de pratique déloyale de travail, 26 requêtes en accréditation, 23 requêtes en révision, 23 cas de déclaration d'employeur unique, 19 cas de vente d'entreprise, 12 cas d'arrêt de travail illégal et 30 affaires diverses. Il y a eu 273 jours d'audience: le nombre d'affaires entendues et de journées d'audience a été plus élevé que jamais auparavant. En outre, le Conseil a tenu cette année un nombre record de réunions à huis clos pour trancher des affaires ne nécessitant pas d'audience publique. Il y a eu 392 de ces réunions, soit 11 % de plus qu'en 1985-1986.

**Nota:** Les statistiques que contiennent les sections qui suivent dans le rapport portent sur divers types d'affaires dont a été saisi le Conseil et qu'il a tranchées. Il pourrait y avoir écart entre le nombre d'affaires reçues et le nombre d'affaires tranchées. Cet écart est attribuable au fait que certaines affaires doivent être reportées de l'année précédente avant d'être tranchées.

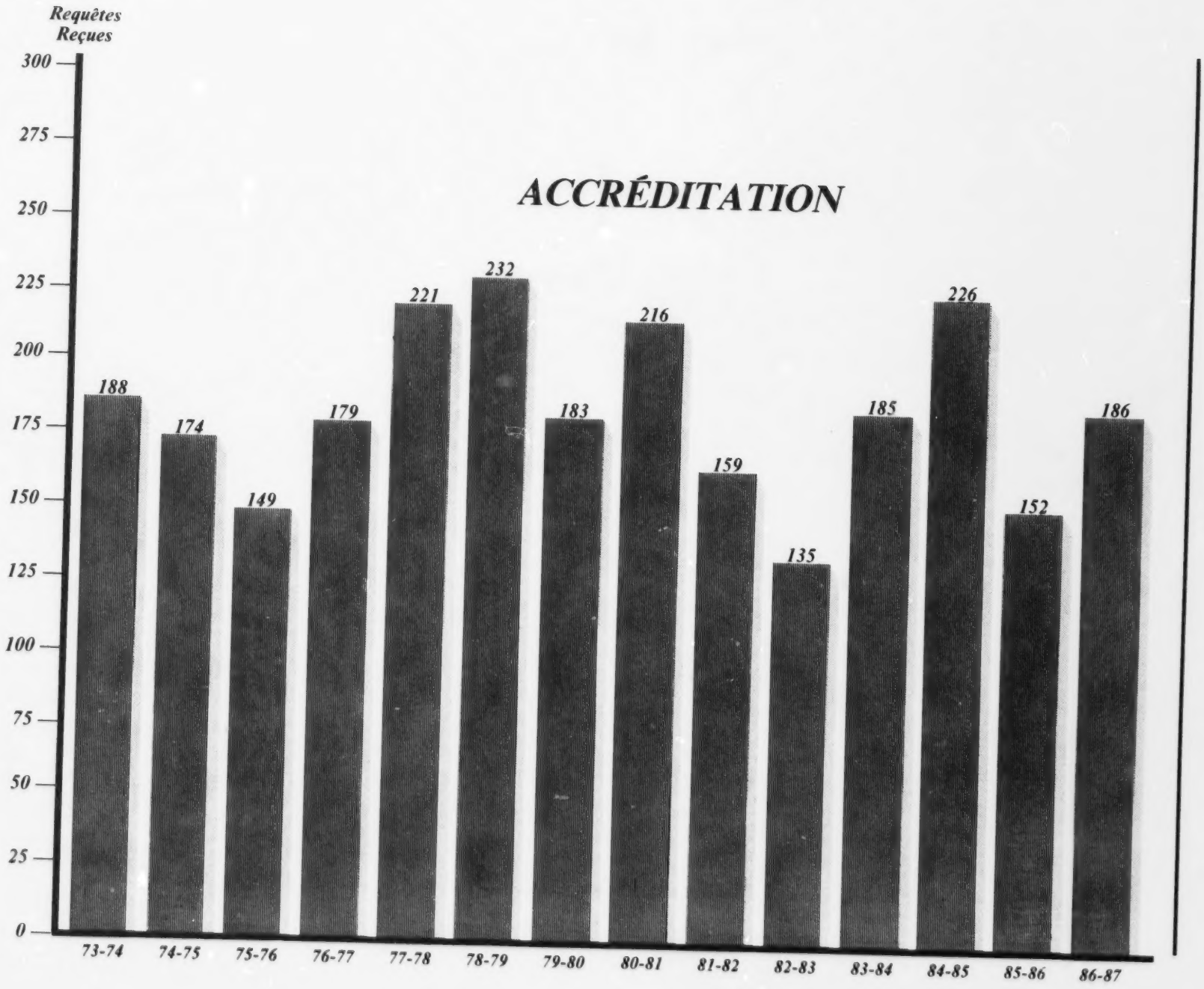
## Accréditation

L'article 124 du Code autorise les syndicats à demander au Conseil d'être accrédités à titre d'agents négociateurs d'unités d'employés d'un employeur. Dans certains cas, les requêtes doivent être présentées en vertu des articles 130, 132 ou 145 du Code.

Les syndicats qui présentent des requêtes en accréditation devant le Conseil sont accrédités s'ils répondent aux critères précisés dans le Code et dans le règlement. Le syndicat légalement accrédité est l'agent de négociation exclusif d'une unité d'employés donnée, qu'il représente dans leurs négociations collectives avec leur employeur.

Au cours de l'année financière 1986-1987, le Conseil a reçu 186 requêtes en accréditation présentées en vertu de l'article 124 et 1 en vertu de l'article 145. Cela représente une augmentation de 23 % des activités de syndicalisation par rapport à l'année précédente, mais le volume reste quand même inférieur à celui de 1984-1985. Lorsqu'on compare l'évolution de cette activité au fil des ans (voir le graphique), on constate que l'état de l'économie canadienne influe énormément sur l'intensité des activités de syndicalisation. Ainsi, au cours de la période de ralentissement économique du milieu des années 70 et du début des années 80, le nombre de requêtes en accréditation a été plus bas que jamais auparavant.

Cette année, le Conseil a agréé 93 requêtes en accréditation sur 174, c'est-à-dire 53 %, ce qui est moins que la moyenne d'environ 60 %. Le nombre médian de membres des unités de négociation à l'égard desquelles un syndicat a été accrédité a subi une légère hausse, passant à 20 employés par rapport à 18 en 1985-1986 et à 15 en 1984-1985. Globalement, 3 780 employés sont visés par les accréditations


Requêtes
Reçues
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
ACCRÉDITATION
188
174
149
179
221
232
183
216
159
135
185
226
152
186
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87

accordées par le Conseil, mais 1 445 d'entre eux étaient déjà syndiqués. Environ 80 % des unités de négociation accréditées comptaient 50 employés ou moins. Toutes les unités de négociation d'au moins 200 membres que le Conseil a accréditées faisaient déjà partie d'un syndicat qu'un autre a supplanté comme agent négociateur accrédité.

Le Conseil ne tient normalement pas d'audiences dans le cas des requêtes en accréditation. Sur un total de 174, 15 seulement ont fait l'objet d'une audience, ce qui représente 8,6 % de toutes les requêtes en accréditation que le Conseil a tranchées, comparativement à 17,3 % en 1985-1986 et à 6,3 % en 1984-1985. Dans 39 des 174 affaires tranchées pendant l'exercice, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

Au cours des neufs dernières années, le secteur du transport routier a toujours occupé le premier rang pour le nombre de requêtes en accréditation présentées devant le Conseil. La tendance se maintient cette année: 77 des 186 requêtes en accréditation émanaient de ce secteur, ce qui représente 41,4 % de toutes les requêtes du genre reçues par le Conseil.

## Révision

Aux termes de l'article 119 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réviser, d'annuler ou de modifier toute décision ou ordonnance rendue par lui. Il y a généralement trois types de requêtes présentés en vertu de cet article: (1) modification d'une ou de plusieurs unités de négociation, comme dans le cas des requêtes en instance portant sur la révision de l'organisation des unités de négociation à la Société canadienne des postes, à la Société Radio-Canada et à DEVCO; (2) mise à jour de vieilles ordonnances du Conseil; et (3) réexamen de décisions récentes du Conseil.

Le nombre de requêtes en révision a baissé de 19 % par rapport à l'année précédente. Environ 50 % des 118 requêtes présentées portaient sur la modification d'unités de négociation, et 18 % sur un réexamen d'une décision récente du Conseil.

| | 1982-1983 | 1983-1984 | 1984-1985 | 1985-1986 | 1986-1987 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Requêtes présentées en vertu de l'art. 119** | 139 | 143 | 107 | 146 | 118 |

Le Conseil a tranché 113 requêtes. De ce nombre, il en a agréé 49 et rejeté 49 autres; les 15 requêtes restantes ont été soit réglées, soit retirées. Dans 12 % des cas, le Conseil a tenu des audiences (la moyenne pour les requêtes en révision au cours des quatre dernières années est de 13 %).

## Plaintes

Le Code reconnaît certains droits aux parties au processus de négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 et 199.1. Si les plaintes sont fondées sur les dispositions 148, 184(3)g) ou 185a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du Ministre avant de la déposer.

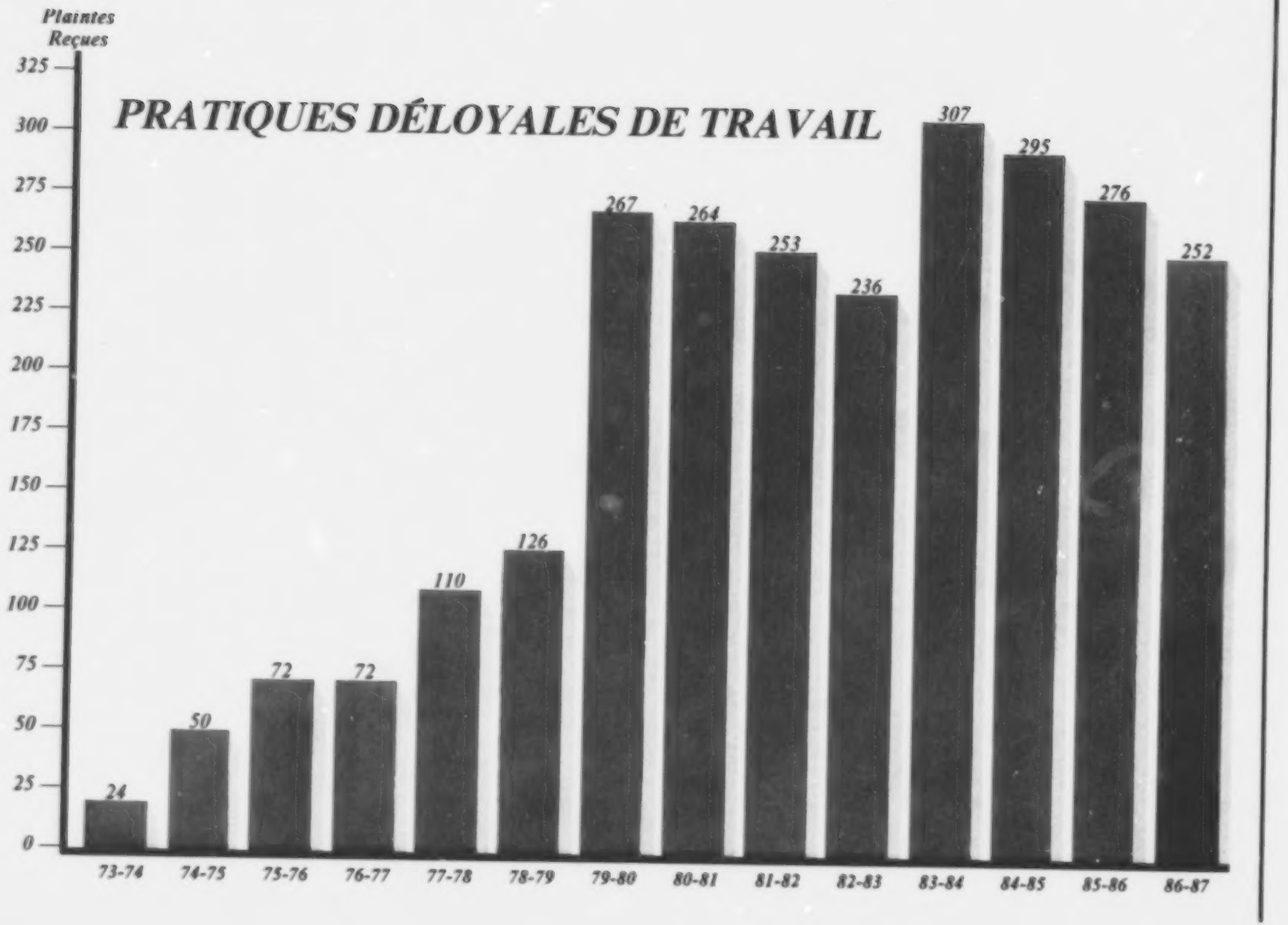
Le nombre de plaintes reçues cette année s'est élevé à 252, ce qui représente une baisse pour une troisième année consécutive (voir le graphique).

Sur les 252 plaintes reçues, 61 % ont été portées contre des employeurs et 39 % contre des syndicats. Ceux-ci ont fait l'objet de 97 plaintes, dont 86 alléguant qu'une personne n'avait pas été représentée de façon juste (article 136.1 du Code). Or, 30 % des plaintes sur le devoir de «représentation juste» portaient sur des griefs formulés à la suite d'un congédiement; 26 % traitaient de questions d'ancienneté et 4 % de la négociation d'une convention collective. Une seule des plaintes fondées sur l'article 136.1 a été agréée cette année.

Le Conseil a tranché en 1986-1987 un total de 274 plaintes dont 43 % ont nécessité une audience; les autres ont été soit réglées, soit retirées. En tout, 44 (16,1 %) des 274 plaintes tranchées par le Conseil ont été agréées.

Le secteur du transport routier occupe le premier rang pour le nombre de plaintes reçues par le Conseil, par rapport aux autres secteurs, avec 31,3 % du total des plaintes déposées (79 sur 252). Ce secteur d'activité occupe d'ailleurs le premier rang à ce titre depuis dix ans.

Le tableau ci-dessous donne une ventilation historique des plaintes reçues par le Conseil, en précisant la disposition du Code invoquée. Il est à noter que certaines plaintes sont fondées sur plus d'une disposition.


Plaintes Reçues
PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL
325
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
24
50
72
72
110
126
267
264
253
236
307
295
276
252
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87

| Disposition du Code | Plaintes reçues 1982-1983 | 1983-1984 | 1984-1985 | 1985-1986 | 1986-1987 |
|---|---|---|---|---|---|
| 124(4) | 12 | 20 | 18 | 19 | 20 |
| 136.1 | 105 | 91 | 99 | 108 | 86 |
| 148 | 23 | 19 | 17 | 18 | 22 |
| 161.1 | 5 | 10 | 6 | 7 | 7 |
| 184 | 99 | 175 | 156 | 122 | 136 |
| 185 | 12 | 16 | 19 | 29 | 9 |
| 186 | 26 | 15 | 29 | 30 | 34 |
| 199.1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| **Total des présumées violations** | 283 | 349 | 346 | 335 | 315 |
| **Total des plaintes reçues** | 236 | 307 | 295 | 276 | 252 |

L'examen du tableau révèle que le nombre de plaintes portées contre des employeurs (article 184) a baissé au cours des deux dernières années, avec toutefois une légère augmentation cette année. Le nombre de plaintes portées contre des syndicats en vertu de l'article 136.1 (devoir de représentation juste) a baissé, lui aussi. Seulement 1 % des plaintes fondées sur l'article 136.1 a été agréé en 1986-1987, ce qui représente une baisse importante par rapport à l'année précédente, où 3 % l'avaient été. Enfin, le nombre de plaintes portées contre des syndicats en vertu de l'article 185 n'a jamais été aussi bas depuis 1975-1976.

Il est compréhensible qu'il y ait des conflits dans un système conflictuel de relations de travail, et que des plaintes soient déposées auprès du Conseil. Celui-ci a pour politique d'encourager les parties à s'entendre à l'amiable, car il juge que c'est de loin préférable à une décision qu'il leur imposerait. À cette fin, il charge normalement un agent des relations de travail de s'efforcer d'aider les parties à s'entendre.

## Révocation

Selon les circonstances, les requêtes en révocation présentées devant le Conseil peuvent être fondées sur les dispositions 137(1), 137(3), 139 ou 141 du Code. Quand la requête est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, il déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés d'une certaine unité de négociation.

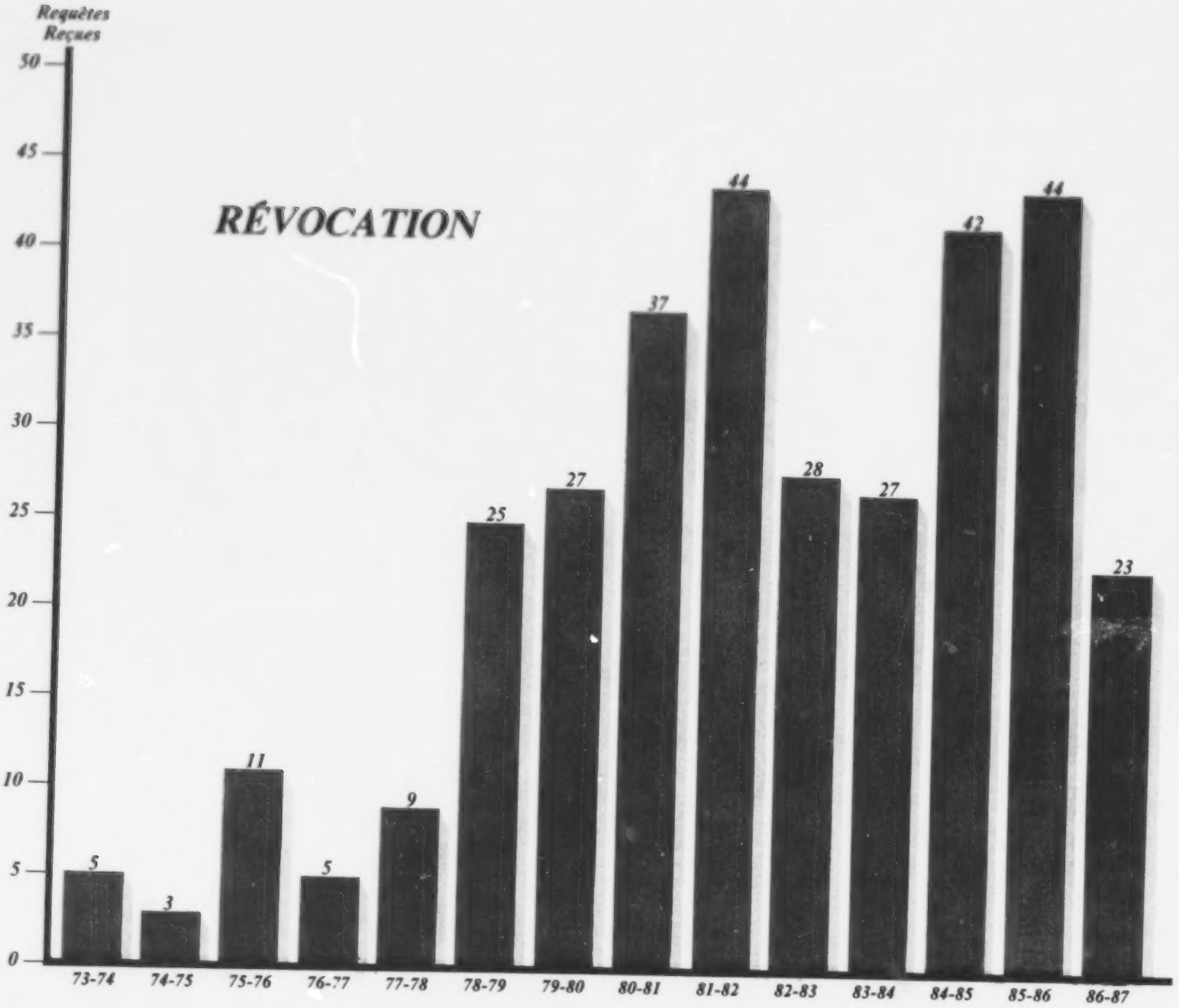
En 1986-1987, le Conseil a reçu 23 requêtes en révocation contre 44 en 1985-1986 et 42 en 1984-1985. Le nombre de ces requêtes n'a jamais été aussi bas depuis 1978-1979 (voir le graphique).

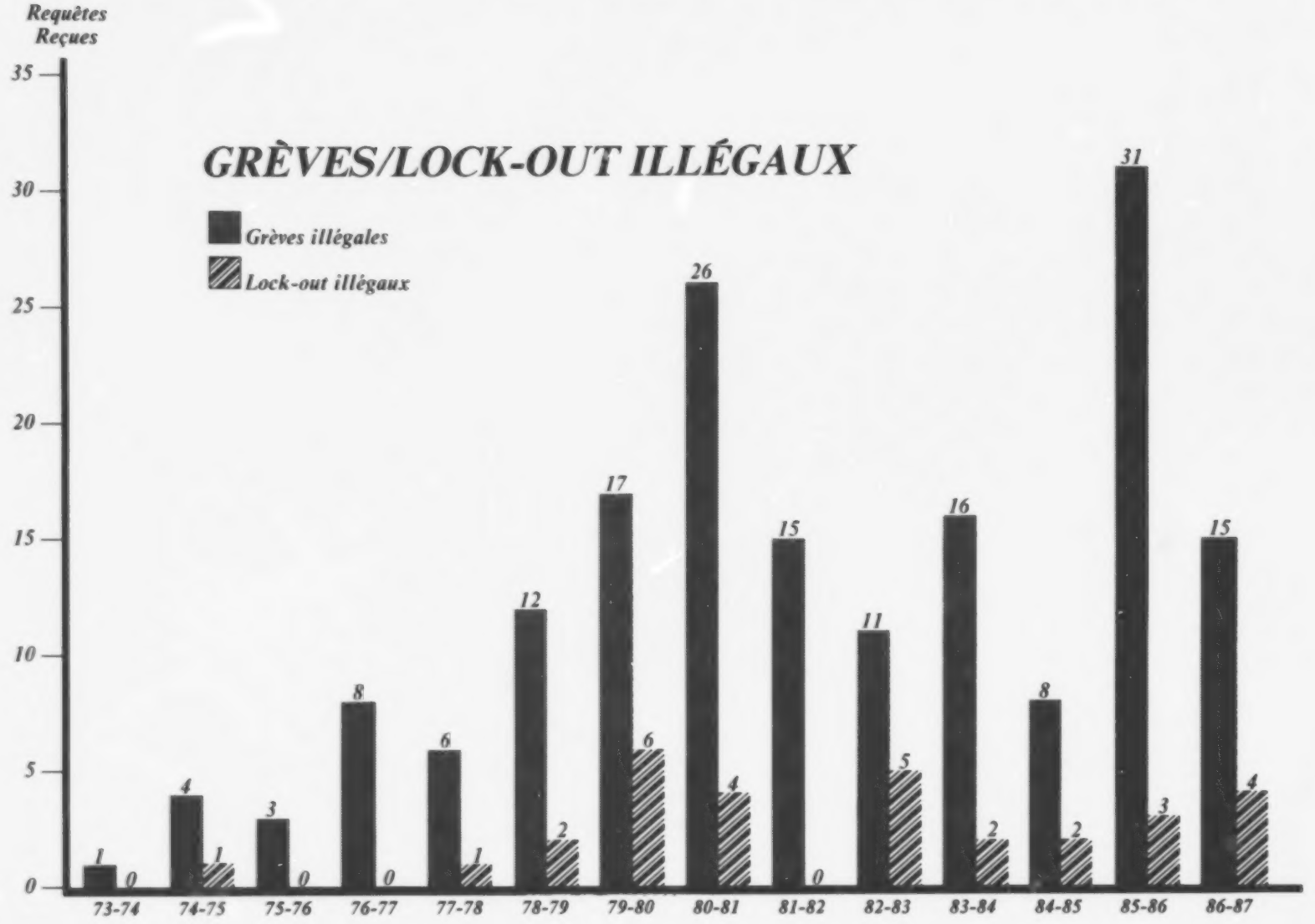
Le Conseil a tranché 29 requêtes; il en a agréé 19 et rejeté 8. Les 2 autres ont été retirées. Par ailleurs, 3 des 29 affaires ont nécessité une audience; les autres ont été tranchées sur la foi du rapport de l'agent du Conseil et des observations des parties. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans 17 des 29 affaires.

C'est du secteur des banques qu'émanait le plus grand nombre de requêtes en révocation (12). La tendance se maintient d'ailleurs depuis 9 ans, sauf pour 1983-1984, quand ce secteur et celui du transport routier ont totalisé tous deux le même nombre de requêtes en révocation.

## Grèves et lock-out illégaux

L'article 180 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement provoquer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Quand un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une requête pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Le Conseil peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la requête que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.


Requêtes Reçues
RÉVOCATION
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
5
3
11
5
9
25
27
37
44
28
27
42
44
23
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87


Requêtes Reçues
GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX
Grèves illégales
Lock-out illégaux
35
30
25
20
15
10
5
0
1
0
4
1
3
0
8
0
6
1
12
2
17
6
26
4
15
0
11
5
16
2
8
2
31
3
15
4
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87

Cette année, le Conseil a reçu 15 requêtes concernant des grèves illégales et 4 concernant des lock-out illégaux. Il a tenu des audiences dans 12 de ces cas: 6 requêtes ont été agréées, 3 rejetées et 10 des affaires ont été réglées ou retirées. Le graphique donne une ventilation des cas de grève et de lock-out illégaux au fil des années. Il ne semble pas y avoir de tendance ou de constante à cet égard.

## Changement technologique

Les articles 149 à 153 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés de l'unité de négociation.

Le Conseil a reçu 3 requêtes fondées sur le paragraphe 151(1) du Code. L'une d'entre elles a été rejetée et les 2 autres ont été réglées ou retirées. Il n'y a pas eu d'audience à ce sujet.

| | 1982-1983 | 1983-1984 | 1984-1985 | 1985-1986 | 1986-1987 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Requêtes reçues** | 1 | 2 | 7 | 2 | 3 |

Il est impossible de dégager une tendance de ces statistiques sur le changement technologique.

## Ventes d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène tout ou partie d'une entreprise et que ses employés sont représentés par un syndicat, certains droits et certaines obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 144 du Code sont assumés par l'acheteur de l'entreprise.

Cette année, le nombre de requêtes fondées sur l'article 144 du Code a augmenté de plus de 200 % par rapport à l'année précédente, ce qui constitue un record.

Presque toutes les requêtes reçues (51 sur 53) émanaient du secteur du transport. La déréglementation dans le secteur du transport aux États-Unis aurait causé de nombreuses fusions et ventes d'entreprises. L'histoire semble se répéter au Canada, à mesure que notre secteur du transport se prépare à la déréglementation.

Le Conseil a tranché 39 requêtes, dont 10 ont été agréées, 13 rejetées et 16 réglées ou retirées. Dix-neuf ont fait l'objet d'audiences. Les requêtes concernant des ventes d'entreprise sont souvent complexes et peuvent fréquemment accaparer bien plus les ressources du Conseil que la plupart des autres types de requête.

| | 1982-1983 | 1983-1984 | 1984-1985 | 1985-1986 | 1986-1987 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Requêtes reçues** | 13 | 25 | 23 | 23 | 53 |

## Déclaration d'employeur unique

Aux termes de l'article 133 du Code, une requête peut être présentée devant le Conseil pour demander que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Cette déclaration fait en sorte que, si les employés de l'un des employeurs en question sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) sont liés par les conventions collectives en vigueur.

Le Conseil a reçu 41 requêtes de ce genre, soit plus du double de celles de l'année précédente. Il s'agit d'un nombre record par rapport aux autres années. Toutes les requêtes sauf une émanaient du secteur du transport. Il semblerait que cette augmentation subite du volume des affaires fondées sur l'article 133 soit imputable aux pressions résultant de l'annonce de la déréglementation.

| | 1982-1983 | 1983-1984 | 1984-1985 | 1985-1986 | 1986-1987 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Requêtes reçues** | 10 | 20 | 21 | 17 | 41 |

Le Conseil a tranché 31 requêtes: 10 ont été agréées et 15 rejetées; les 6 autres ont été réglées ou retirées. Il a fallu tenir des audiences dans 23 des 31 affaires.

## Sécurité du personnel

La compétence du Conseil en la matière est fondée sur deux articles de la Partie IV du Code canadien du travail. Le paragraphe 86(5) permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada d'en appeler devant le Conseil. En outre, le paragraphe 90(1) permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Le Conseil a été saisi de 20 affaires de ce genre en 1986-1987. Il en a tranché 13: 2 ont été agréées, 3 rejetées et les 8 autres ont été réglées ou retirées avec son consentement. Sur ces 13 affaires, 8 ont nécessité la tenue d'une audience. Les 2 requêtes agréées portaient sur des plaintes fondées sur le paragraphe 90(1) de la Partie IV du Code, tandis que les 3 qui ont été rejetées étaient des demandes de révision fondées sur le paragraphe 86(5) de la Partie IV.

| | 1982-1983 | 1983-1984 | 1984-1985 | 1985-1986 | 1986-1987 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Requêtes reçues** | 3 | 11 | 10 | 5 | 20 |

## Divers

Le Conseil a été saisi de 47 affaires diverses fondées sur différents articles du Code.

–Des employeurs demandant la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions d'emploi de leurs employés visés par une requête en accréditation ont présenté 14 demandes d'approbation fondées sur le paragraphe 124(4). Le Conseil a tranché 10 de ces affaires: il a accordé son approbation dans 6 cas et rejeté 1 requête; les 3 autres ont été réglées ou retirées. Il a fallu tenir une audience dans 2 cas.

–Le Conseil a reçu 11 requêtes concernant les droits de successeur fondées sur l'article 143, lorsqu'un syndicat succède à un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a tranché 4 requêtes, en les agréant toutes. Il n'y a pas eu d'audience.

–Le Conseil a été saisi d'une requête fondée sur l'article 145 à l'égard d'un groupe d'employés transférés du ministère des Approvisionnements et Services à une société de la Couronne. La requête a été rejetée en vertu de l'article 145, mais traitée conformément à l'article 124 du Code.

–Le Conseil a reçu 5 renvois fondés sur l'article 158 pour des questions qui se posaient relativement à des affaires portées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui se rapportaient à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective.

Le Conseil a tranché 18 renvois: il en a agréé 2 et rejeté 14; les 2 autres ont été réglés ou retirés. Sept ont nécessité la tenue d'une audience.

–L'article 160 a été invoqué dans une requête en modification de la durée d'une convention collective. Cette requête a été agréée.

–Il y a eu 4 requêtes en vertu de l'article 162; il s'agissait d'obtenir du Conseil une exemption dans le cas d'employés ne voulant pas adhérer à un syndicat ni payer de cotisations syndicales en raison de leurs convictions ou croyances religieuses. Le Conseil a tranché 5 requêtes: il en a agréé 3 et les 2 autres ont été réglées ou retirées.

–Le ministre du Travail a renvoyé une affaire au Conseil, en vertu du paragraphe 171(1) du Code, en lui demandant de faire enquête sur un différend et, s'il le jugeait opportun, de régler les modalités de la première convention collective entre les parties intéressées. Le Conseil a fait enquête et imposé un règlement après avoir tenu une audience.

–Le Conseil a été saisi de 2 requêtes présentées en vertu de l'article 194 du Code afin d'obtenir son consentement pour que le requérant puisse intenter des poursuites à l'égard d'une infraction à la Partie V du Code. Le Conseil a tranché 4 requêtes: il en a agréé 1 et rejeté 3. Il y a eu des audiences dans 2 des cas.

–Huit requêtes ont été présentées en vertu du paragraphe 123(1) du Code, afin que le Conseil dépose une copie d'une décision ou d'une ordonnance qu'il avait rendue à la Cour fédérale du Canada. Le Conseil a tranché 11 requêtes: 5 ont été agréées et 5 rejetées; la dernière a été retirée. Il y a eu une audience dans 3 des cas.

## Transport

Le secteur du transport a dû faire face à de nombreux changements radicaux suite à la présentation des projets de loi C-18 et C-19 au Parlement. Ces projets de loi devaient faire de la concurrence et des forces économiques les agents catalyseurs d'un service de transport économique, efficace et adéquat à peu de frais. Même si ces projets de loi n'ont pas été adoptés pendant cette année financière (1986-1987), les sociétés étaient au courant des conséquences de la déréglementation dans leur secteur. Il leur suffisait de regarder au sud de la frontière et d'observer les conséquences qu'avait eues la déréglementation aux États-Unis. La concurrence était dure, les bénéfices bas, les pertes un lieu commun et, dans la plupart des secteurs, seules les plus grosses compagnies survivaient.

Dans ce qui semble être la réaction du secteur du transport à la présentation de ces projets de loi, les sociétés ont commencé à fusionner, plusieurs ont pris de l'ampleur en achetant d'autres compagnies et bon nombre ont entamé une rationalisation de leurs activités. Les effets sur la main-d'oeuvre se sont manifestés sous forme de mises à pied, de cessions de travaux à l'extérieur, de négociations collectives difficiles et de regroupements de travailleurs. Plusieurs milliers d'employés partout au pays ont été touchés comme l'ont été les agents négociateurs représentant un grand nombre de ces employés.

En ce qui concerne le Conseil, l'effet s'est traduit par une augmentation sensible de requêtes présentées par les syndicats en vertu des articles 133 et 144 du Code. Il a reçu un nombre record de requêtes en 1986-1987; en effet, le nombre de requêtes présentées est de deux fois et demie supérieur à celui de chacune des trois années précédentes. Au total, les syndicats ont présenté 91 requêtes dans le secteur du transport. Bon nombre de ces requêtes soulevaient des questions complexes en matière de relations de travail, exigeant du Conseil et des parties visées un travail considérable. Il pourrait s'écouler plus d'une année pour certaines de ces affaires avant que des solutions ne soient apportées aux diverses questions qu'elles soulèvent.

Une ventilation supplémentaire des activités du Conseil dans le secteur du transport suit.

### Transport routier

Le secteur du transport routier comprend les entreprises oeuvrant dans le domaine du transport interprovincial par camion et par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et d'autres entreprises connexes. Environ 31 % des affaires dont le Conseil a été saisi émanaient de ce secteur, qui occupe depuis 1979 le premier rang pour le nombre de requêtes présentées.

Il y a eu cette année une importante augmentation des activités de syndicalisation: 77 requêtes en accréditation ont été présentées, par rapport à 49 l'année précédente. Une telle activité ne s'était pas vue dans ce secteur depuis 1980-1981. Le Conseil a tranché 72 requêtes en accréditation au cours de l'année: il en a agréé 37 et rejeté 22; 13 ont été retirées avec son consentement.

Le Conseil a constaté une nette augmentation du nombre de requêtes présentées en vertu de l'article 144 au sujet des ventes d'entreprise. Cette année, il a été saisi de 21 requêtes de ce genre, ce qui représente le plus grand nombre de requêtes fondées sur l'article 144 qui aient été présentées en une année par un secteur d'activité donné. Il semblerait que la perspective de la déréglementation soit la cause de cette intensification des activités.

Par ailleurs, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail n'a que légèrement augmenté, passant de 69 l'année dernière à 79 cette année. Depuis neuf ans, le secteur du transport routier occupe le premier rang pour le nombre de plaintes. Le Conseil a tranché 82 plaintes en 1986-1987: il en a agréé 8 et rejeté 14; 60 ont été réglées ou retirées. Les 8 plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

Enfin, le Conseil a été saisi de 5 requêtes en révocation, ce qui constitue une baisse par rapport à chacune des cinq années précédentes. Il a reçu 3 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal, 26 requêtes en révision, 14 requêtes concernant une déclaration d'employeur unique et 12 requêtes diverses.

### Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs et des hélicoptères, ainsi que les écoles ou clubs de pilotage. Il se situe au deuxième rang pour le nombre d'affaires dont est saisi le Conseil (19 % du total).

Dans ce secteur, la tendance la plus digne de mention est l'augmentation énorme du nombre d'affaires fondées sur les articles 133 et 144 du Code. En effet, il y a eu 16 requêtes présentées en vertu de l'article 133 et 20 en vertu de l'article 144. C'est à toutes fins utiles

le quadruple du volume des années précédentes. Certaines de ces requêtes ont amené le Conseil à tenir des scrutins de représentation dans tout le Canada afin de déterminer les droits de négociation des syndicats touchés par des ventes. De toute évidence, cette intensification de l'activité est due au fait que l'on s'attend à une déréglementation encore plus poussée dans ce secteur d'activité.

Après avoir chuté en 1985-1986, la syndicalisation est revenue à son niveau moyen; il y a eu 21 requêtes cette année, par rapport à 9 l'année précédente. Le nombre de requêtes en accréditation présentées au cours des quatre dernières années est en moyenne d'environ 18 par an. Cette année, le Conseil a tranché 13 requêtes en accréditation: il en a agréé 9 et 4 ont été retirées avec son consentement.

Il n'y a pas eu de requête en révocation cette année: c'est la première fois en 11 ans que cela se produit. L'an dernier, le Conseil avait reçu 7 requêtes de ce genre. L'incertitude qui règne dans ce secteur d'activité en raison du nombre de compagnies aériennes qui ont été vendues oblige peut-être les employés à préserver le statu quo syndical afin de conserver une certaine stabilité ou de se donner une forme de sécurité.

Au chapitre des requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal, l'année a été relativement tranquille. Le Conseil en a reçu seulement 1, comparativement à 11 en 1985-1986.

D'un autre côté, 54 plaintes de pratique déloyale de travail ont émané de ce secteur qui occupe le deuxième rang à cet égard. C'est une augmentation de 12 plaintes par rapport à l'année précédente, au cours de laquelle le Conseil avait reçu 42 plaintes, mais on est encore loin du nombre record de 64 plaintes déposées en 1984-1985. Le Conseil a tranché 60 plaintes: il en a agréé 20, rejeté 17 et réglé ou autorisé le retrait de 23 autres. Dix-neuf des 20 plaintes agréées portaient contre des employeurs.

Enfin, il y a eu 16 requêtes en révision et 17 autres fondées sur différents articles du Code.

### Chemins de fer

Le nombre des nouvelles affaires émanant de ce secteur d'activité est comparable à celui des sept dernières années. En effet, le Conseil a été saisi de 63 affaires cette année, comparativement à 64 l'an dernier et à 63 en 1984-1985.

Les requêtes en accréditation ont chuté: seulement 5 cette année, par rapport à 11 l'an dernier et à 18 en 1984-1985. Bien sûr, il y a eu beaucoup plus de requêtes qu'à l'ordinaire ces deux années-là, et c'était dû en partie au morcellement de la structure de négociation des chemins de fer, où intervenaient des conseils regroupant de nombreux syndicats. À la suite du morcellement, plusieurs syndicats ont obtenu une accréditation distincte et ont commencé à négocier individuellement, plutôt que collectivement.

D'autre part, le nombre d'affaires fondées sur les articles 133 et 144 du Code a augmenté: le Conseil a reçu 9 requêtes concernant une déclaration d'employeur unique et 4 autres concernant des ventes d'entreprise. La majorité de ces affaires mettaient en cause divers syndicats touchés par la vente d'un embranchement de CN à une société ferroviaire albertaine. Généralement, il y a très peu de requêtes fondées sur ces dispositions dans ce secteur.

En outre, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail est tombé cette année à son plus bas en sept ans: 23 plaintes, dont 19 portées contre des syndicats. Le Conseil a tranché 28 plaintes cette année. Aucune n'a été agréée, 18 ont été rejetées et les 10 autres ont été soit réglées, soit retirées avec le consentement du Conseil.

Enfin, il y a eu 15 requêtes en révision et 6 requêtes diverses fondées sur différents autres articles du Code.

### Navigation

Les 52 affaires émanant du secteur de la navigation ont représenté quelque 7 % du volume total des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi. Le nombre d'affaires est donc à la baisse par rapport à l'année précédente (69), mais en 1984-1985, le Conseil avait été saisi du même nombre de plaintes que cette année.

Vingt requêtes en accréditation, soit 1 de plus que l'année précédente, ont émané de ce secteur. Le Conseil en a tranché 26: 13 ont été agréées, 3 rejetées et 10 retirées avec son consentement.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a baissé de 18 en 1985-1986 à 13 cette année. Le Conseil en a tranché 15, dont 7 portées contre des syndicats. Sur les 15 plaintes tranchées, 4 ont été agréées, 4 rejetées et 7 réglées ou retirées. Les 4 plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

En outre, le Conseil a reçu 1 requête en révocation, 9 requêtes en révision, 1 requête concernant une déclaration d'employeur unique, 1 autre concernant une grève ou un lock-out illégal et 1 dernière fondée sur un autre article du Code. Enfin, il y a eu 6 requêtes concernant des ventes d'entreprise, soit deux fois plus que l'an dernier, et plus qu'il n'y en a jamais eu au cours des 13 dernières années.

## Banques

Une poussée de syndicalisation des employés de banque s'est amorcée en 1977, date à laquelle le Conseil a jugé qu'une seule succursale de banque constituait une unité habile à négocier collectivement. On disait à l'époque que la décision du Conseil ouvrait la porte des banques aux syndicats. Cependant, certains affirment maintenant que les unités d'une seule succursale sont inefficaces sur le plan de la négociation car l'expérience a démontré qu'elles ont peu ou pas de pouvoir de négociation. En effet, bien que des conventions collectives aient été conclues, les employés n'ont réalisé aucun gain spectaculaire.

Plus récemment, les syndicats ont dirigé leurs efforts de syndicalisation vers des groupes beaucoup plus larges d'employés de banque, comme les employés qui travaillent dans des centres de données ou encore aux sièges sociaux. Certaines de ces unités visaient au-delà de 300 employés. Le Conseil a également reçu dernièrement des requêtes en accréditation pour des unités de négociation comprenant plusieurs succursales d'une banque dans une région géographique donnée.

Cependant, en dépit des divers efforts de syndicalisation déployés à l'égard des employés de banque, un grand nombre des accréditations agréées par le Conseil ont depuis été révoquées et le mouvement syndical a continué de perdre du terrain. Pourquoi?

Dans **Banque Nationale du Canada** (1985), 58 di 94; 12 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (CCRT n 542), le Conseil a passé en revue et cite un grand nombre d'ouvrages provenant d'experts en relations de travail et en sociologie qui ont analysé les raisons d'un tel affaissement. Ces dernières se résument comme suit:

–les cols blancs hors de la fonction publique n'ont toujours représenté qu'une faible proportion des effectifs syndicaux;

–les femmes, qui forment une large proportion du personnel des banques, sont, en général, moins militantes;

–le recours à de nombreux employés à temps partiel ou occasionnels, et le taux élevé de roulement de la main-d'oeuvre qui s'ensuit, rend la syndicalisation plus difficile;

–la structure même des banques canadiennes, dont les succursales sont nombreuses et dispersées, a un impact négatif sur les efforts d'organisation des syndicats;

–il semble y avoir un manque de coordination et de collaboration au sein du mouvement ouvrier; et

–l'amélioration des salaires et des conditions de travail ont rendu le syndicalisme moins attirant pour les employés de banque.

Dans ce secteur, l'activité a baissé jusqu'à son niveau de 1983-1984, qui était le plus bas depuis 1976-1977. Le Conseil a été saisi de 38 nouvelles affaires, comparativement à 67 l'année dernière et a 53 en 1984-1985.

Comme il a été mentionné plus haut, la syndicalisation a poursuivi son ralentissement jusqu'à son plus bas niveau depuis 1975-1976. En effet, le Conseil n'a reçu que 5 requêtes en accréditation en 1986-1987, par rapport à 11 l'année précédente et à 17 en 1984-1985. Il a tranché 5 requêtes: 4 ont été agréées et 1 rejetée. Il convient de noter que certaines des requêtes mettaient en cause plusieurs succursales d'une même banque dans une région géographique.

Le Conseil a reçu 12 requêtes en révocation, contre 18 l'année dernière et 14 en 1984-1985. Il en a tranché 12: 9 ont été agréées et 3 rejetées.

En outre, il y a eu 3 plaintes de pratique déloyale de travail, soit le niveau le plus bas depuis 1976-1977. Toutes ces plaintes portaient contre des employeurs. Le Conseil en a tranché une, qui a été retirée.

Enfin, le Conseil a été saisi de 12 requêtes en révision et de 6 requêtes diverses fondées sur différents autres articles du Code.

## Radiodiffusion et télévision

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et diverses entreprises connexes.

Cette année, le Conseil a reçu 58 requêtes émanant de ce secteur, ce qui représente 7,6 % de son volume de travail. C'est donc une baisse par rapport aux 77 requêtes de l'année dernière et aux 61 de 1984-1985.

La syndicalisation a donné lieu à 19 requêtes en accréditation, 1 de plus que l'an dernier. Le Conseil a tranché 22 requêtes de ce genre: 14 ont été agréées, 4 rejetées et 4 retirées avec son consentement.

Par ailleurs, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a baissé de 31 l'année dernière à 19 cette année. Le Conseil a tranché 24 de ces plaintes: il en a agréé 10 et rejeté 5; les 9 autres ont été réglées ou retirées avec son consentement. Sur 24 plaintes, 22 portaient contre des employeurs.

Le Conseil a reçu 14 requêtes en révision, 2 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal et 4 requêtes fondées sur divers articles du Code. Pour la première fois en 13 ans, il n'y a pas eu de requête en révocation. Ce phénomène est peut-être attribuable aux récentes mises à pied dans ce secteur, qui peuvent inciter les employés à rechercher la sécurité du statu quo en conservant leur agent négociateur actuel.

## Communications

Ce secteur comprend les sociétés télégraphiques ainsi que la télégraphie outre-mer, de même que certaines sociétés téléphoniques. Dans ce secteur, les 34 requêtes présentées au cours de l'année constituent un sommet pour les six dernières années.

Le Conseil a été saisi de 6 requêtes en accréditation, 4 de plus que l'an dernier, et c'est un record pour les dix dernières années. Il a agréé 2 des 4 requêtes qu'il a tranchées et rejeté les 2 autres.

Sur 8 plaintes de pratique déloyale de travail déposées cette année, 1 portait contre un employeur et les 7 autres contre des syndicats. Le Conseil en a rejeté 5; les 3 autres ont été réglées ou retirées.

Enfin, il y a eu 1 requête en révocation, 6 requêtes en révision, 4 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal (plus que dans n'importe quel autre secteur d'activité cette année) et 9 requêtes diverses.

## Sociétés de la Couronne

Cette catégorie regroupe les sociétés de la Couronne qui n'ont pas été classées dans l'un des secteurs susmentionnés. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société de développement du Cap-Breton et la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Le Conseil a été saisi en tout de 40 affaires émanant des diverses sociétés de la Couronne; le volume a chuté depuis l'année dernière, où il y en avait eu 65. Cette année, le Conseil a reçu 3 requêtes en accréditation. Il en a agréé 1 et consenti à ce que les 2 autres soient retirées.

En outre, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a lui aussi baissé cette année: il y en a eu 23, par rapport à 31 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 27, dont 8 portant contre des employeurs et 19 contre des syndicats. Une seule des 27 plaintes traitées a été agréée; 16 ont été rejetées et les 10 autres ont été réglées ou retirées.

Enfin, le Conseil a reçu 2 requêtes en révision, 1 requête concernant une vente d'entreprise et 3 autres concernant une grève ou un lock-out illégal (toutes les 3 mettant en cause la Société canadienne des postes), ainsi que 8 requêtes diverses fondées sur différents autres articles du Code.

## Débardage

Dans ce secteur, l'activité a été plus importante que l'an dernier, car le Conseil a été saisi de 40 nouvelles affaires, contre 28 en 1985-1986. Il s'agit d'un nombre record pour les sept dernières années.

Il y a eu 8 requêtes en accréditation, par rapport à 2 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 7: 3 ont été agréées, 1 rejetée et les 3 autres retirées avec son consentement.

Les 20 plaintes de pratique déloyale de travail représentent un nouveau sommet. Le Conseil en a tranché 17: il en a agréé 1 et rejeté 9; les 7 autres ont été réglées ou retirées. Treize des 17 plaintes tranchées portaient contre des syndicats.

Enfin, il y a eu 6 requêtes en révision, 3 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal, une requête concernant des changements technologiques et 2 autres concernant la sécurité du personnel.

## Grains et provendes

Les 8 requêtes émanant de ce secteur représentent moins de la moitié des requêtes reçues l'an dernier. En 1986-1987, seulement 2 requêtes en accréditation provenaient de ce secteur, ce qui représente le point le plus bas pour la syndicalisation depuis la réorganisa-

tion du Conseil en 1973. L'une de ces requêtes a été tranchée, le Conseil ayant consenti à son retrait.

Il y a eu aussi 3 requêtes en révision, 1 requête concernant une grève ou un lock-out illégal, 1 requête concernant les droits de successeur et 1 autre enfin concernant la détermination de l'existence d'une convention collective.

## Nord du Canada

Ce secteur regroupe tous les employeurs qui ont des activités dans les Territoires, mais qui n'ont pas été classés dans l'un des secteurs susmentionnés. Le nombre de nouvelles affaires pour l'année 1986-1987 a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, passant de 28 à 31. La syndicalisation accuse une baisse pour une troisième année consécutive: le Conseil n'a reçu que 11 requêtes en accréditation. Il en a tranché 13: 6 ont été agréées, 5 rejetées et 2 retirées avec son consentement.

Il y a eu 5 plaintes de pratique déloyale de travail. Le Conseil a pu en trancher 6: 4 ont été rejetées et les 2 autres ont été soit réglées, soit retirées. La moitié des plaintes tranchées a été portée contre des employeurs et l'autre moitié contre des syndicats.

Ce secteur a aussi saisi le Conseil de 9 requêtes en révision, 3 requêtes en révocation, 1 requête concernant une grève ou un lock-out illégal, 1 requête concernant une vente d'entreprise et 1 autre concernant une déclaration d'employeur unique.

## Divers

Le Conseil n'a reçu que 11 requêtes dans cette catégorie, qui regroupe des employeurs tels que des mines d'uranium, des conseils d'autochtones et des compagnies de recherche spatiale.

Le Conseil a reçu 7 requêtes en accréditation. Il en a tranché 4: 1 a été agréée, 2 rejetées et 1 retirée avec son consentement.

Trois plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées au cours de l'année. Le Conseil a réussi à en trancher 5: il en a rejeté 1 et a réglé les 4 autres ou consenti à leur retrait. Toutes les 5 avaient été portées contre des employeurs.

La seule autre requête présentée cette année avait pour objet l'obtention d'une autorisation de ne pas payer de cotisations syndicales pour motifs religieux. L'affaire a été réglée.

## Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 3 requêtes qu'il a jugées n'être pas de son ressort. Il s'agissait dans 2 cas de requêtes en accréditation mettant en cause un employeur faisant des travaux de construction dans les limites d'une seule province et, dans un autre cas, d'une plainte de pratique déloyale de travail portant contre un syndicat et mettant en cause une compagnie de construction.

L'une des requêtes en accréditation a été retirée, tandis que la plainte de pratique déloyale de travail a été rejetée, étant donné que le Conseil n'avait pas compétence pour l'instruire.

## Grève ou lock-out illégal

Le Conseil a été saisi de quatre requêtes en vue d'obtenir des déclarations de grève illégale, dont trois ont été présentées par British Columbia Telephone Company (BC Tel), et de deux requêtes en vue d'obtenir des déclarations de lock-out illégal.

L'affaire **British Columbia Telephone Company** [1] concerne deux requêtes visant les mêmes actes incriminés commis à deux moments différents: le syndicat et certains membres avaient refusé d'effectuer des travaux reliés aux activités de la compagnie Pacific Western Airlines Ltd. dont les employés participaient à une grève légale. Jugeant que cet embargo sur les marchandises constituait une grève illégale, le Conseil a rendu dans le premier cas des ordonnances de ne pas faire. Lorsque l'activité illégale s'est répétée, le Conseil n'y a pas vu une continuation de la première grève illégale, ni une violation de la première ordonnance, mais a accordé plutôt au syndicat un délai de 24 heures pour révoquer de son plein gré sa déclaration de grève illégale. Appelé par BC Tel à reconsidérer cette conclusion, le Conseil a motivé sa décision sur le fait que, au moment de rendre l'ordonnance, il n'avait pas expliqué les raisons pour lesquelles il avait rejeté l'argument du syndicat fondé sur le droit commun de la Colombie-Britannique qui reconnaîtrait la légalité d'un tel embargo.

Le Conseil a donc profité de l'occasion pour rappeler que sa juridiction est limitée par les objectifs et dispositions du Code et que d'accepter les règles locales impliquerait des règles différentes dans chaque province à travers le pays. Il a refusé enfin de donner son consentement à BC Tel en vue d'intenter des poursuites et de déposer ses ordonnances à la Cour fédérale. Enfin, aucune condamnation aux frais n'a été ordonnée en raison de la bonne foi du syndicat eu égard aux droits qu'il prétendait exercer en vertu du droit commun.

Dans une troisième requête présentée par BC Tel [2], le Conseil a jugé que les refus concertés des opérateurs de se présenter à leur nouveau quart de travail comme prévu et d'effectuer les tâches de certains employés de BC Tel alors que la convention collective était encore en vigueur constituent une grève illégale. En plus d'ordonner la cessation de la grève illégale jusqu'à ce que le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT) soit en position légale de faire la grève, le Conseil a déposé son ordonnance à la Cour fédérale conformément à l'article 123 du Code et a autorisé BC Tel à intenter des poursuites contre le STT conformément à l'article 194 en raison de la persistance de ce syndicat à ne pas respecter les prescriptions du Code (dissidence de C. Davis).

Dans **Association des employeurs maritimes** [3], le Conseil a été saisi d'une requête en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale appréhendée, laquelle faisait suite à un avis du syndicat selon lequel ses membres refuseraient de transborder toute cargaison en provenance ou à destination des ports américains où une grève sévissait. Bien qu'il juge que ce mot d'ordre du syndicat constituait une grève illégale en vertu de l'article 180, le Conseil a décidé de ne pas rendre d'ordonnance. En effet, comme la situation de grève aux État-Unis était sur le point de se régler au moment de l'audience, le Conseil a choisi plutôt de faire appel au réalisme et au sens des responsabilités des parties en cause en permettant au syndicat de s'amender de sa propre initiative. Un agent des relations de travail a toutefois été mandaté pour surveiller la situation prévalant dans le port de Montréal, et le Conseil s'est réservé le droit, sur rapport de toute perturbation, de rendre sur-le-champ une ordonnance formelle déja préparée.

Dans **Service de Limousine Murray Hill Ltée** [4], le Conseil a déclaré que la compagnie Murray Hill avait illégalement provoqué un lock-out suite au refus de ses employés d'accepter de nouvelles conditions de travail présentées sous forme de franchise. L'acquisition d'un compétiteur, Limousine Samson, et ses effets, soit le prolongement des mises à pied des chauffeurs de limousine, la réduction anormale des voyages d'autobus et les mises à pied ou renvois d'une quinzaine de chauffeurs d'autobus ont constitué des éléments indicateurs de l'intention de Murray Hill de contraindre les employés concernés à accepter des conditions de travail avant l'échéance de l'article 180. Le Conseil a ordonné, par conséquent, que les chauffeurs de limousine et les chauffeurs d'autobus mis à pied ou renvoyés soient rappelés au travail en conformité avec les dispositions de leur convention collective et rétablis dans les droits et avantages dont ils ont été privés. Le Conseil s'est réservé enfin le droit de rendre toute décision sur l'opportunité d'ordonner à Murray Hill de mettre fin à l'accord conclu avec Limousine Samson.

Enfin, dans **Association des employeurs maritimes** [5], le Conseil a décidé que la simple présentation d'une requête en accréditation n'a pas pour effet de paralyser le déroulement des rapports collectifs des parties en place. En particulier, le déclenchement d'un lock-out, par ailleurs conforme au Code, ne constitue pas une modification illégale des conditions d'emploi des employés du fait qu'un syndicat maraudeur ait présenté une requête en accréditation. Appliquant la règle du statu quo et la présomption du maintien de la qualité d'agent négociateur représentatif au profit du syndicat en place, le Conseil a conclu que le processus de négociation en cours incluant l'exercice du droit au lock-out avait été maintenu et a rejeté la requête en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal présentée par le syndicat maraudeur.

## Accréditation et questions connexes

Au cours de l'année 1986-1987, le Conseil a rendu 11 motifs de décision touchant l'accréditation et les questions connexes.

La seule requête en accréditation agréée pour laquelle des motifs ont été publiés concernait des employés de banque. Dans **Banque de Montréal** [6], le Conseil a traité pour la première fois du caractère approprié d'une unité «géographique de ville» regroupant tous les employés travaillant dans les établissements de la Banque de Montréal dans la ville de Sherbrooke. Distinguant la requête à l'étude de celle de **Banque Nationale du Canada (Rimouski)** [7], où a été créé le modèle d'unité dite de «grappe» , le Conseil a décidé que certains faits justifiaient la création d'une unité de ville dont, entre autres, la communauté d'intérêts, la proximité physique des lieux de travail, l'organisation syndicale dans tous et chacun des groupes d'employés et le désir des employés de se regrouper dans une seule et même unité.

Dans trois affaires, les requêtes en accréditation ont été rejetées. Dans **Altus Construction Services Ltd. et autres** [8], le Conseil, en plus d'être saisi de requêtes en vertu des articles 133 et 144 du Code, devait également statuer sur deux requêtes en accréditation visant deux employeurs distincts, soit Curragh Resources (Curragh) et Altus Construction Services Ltd. (Altus). Le Conseil a conclu que pour agréer la première requête il devait y avoir vente d'entreprise de la compagnie Cyprus Anvil Mining Corporation à Curragh au sens de l'article 144 du Code. Ayant constaté l'inexistence d'une telle vente [9], le Conseil a donc refusé d'accréditer le syndicat au motif que Curragh ne comptait aucun employé dans l'unité de négociation à la date de la présentation de la requête. En ce qui concerne la requête visant les employés d'Altus, le Conseil a jugé qu'il serait inutile et contraire aux objectifs du Code d'accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation appelée incessamment à se vider de ses employés.

Dans **Gendarmerie royale du Canada** [10], le Conseil s'est déclaré sans compétence pour entendre la requête en accréditation au motif que la Gendarmerie n'était pas un employeur au sens de l'article 109 du Code. Analysant la notion de «corporation de la Couronne» prévue à l'article 109, le Conseil a conclu que la Gendarmerie n'était pas dotée de personnalité juridique propre et ne bénéficiait pas de l'autonomie nécessaire pour pouvoir se définir comme une corporation de la Couronne et relever de sa compétence. Subsidiairement, le Conseil s'est également déclaré sans compétence pour décider de la constitutionnalité de l'alinéa 2e) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique lequel, en excluant les membres de la Gendarmerie de sa définition d'«employé» , prive ces derniers de l'exercice de leur liberté d'association garantie par la Charte. Enfin, la demande de l'Association de renvoyer l'affaire à la Cour fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale pour que soit tranchée la question constitutionnelle a été rejetée au motif qu'une déclaration d'inconstitutionnalité de la Cour d'appel fédérale serait sans portée pratique, le Conseil n'étant pas le tribunal compétent pour accréditer le syndicat requérant.

Dans deux affaires touchant Graham Cable TV/FM, le Conseil a été saisi d'une requête en vue de faire révoquer l'accréditation du Syndicat des travailleurs en communication (STC) [11] et d'une requête en accréditation présentée par une association rivale à l'égard de l'unité déjà représentée par le STC [12]. Les deux requêtes ont été rejetées. Dans la première affaire [13], le Conseil, convaincu que le STC avait fait tout effort raisonnable pour conclure une première convention collective avec l'employeur, a appliqué le paragraphe 138(2) du Code et refusé de prononcer la révocation de l'accréditation du STC malgré l'appui apparent de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Dans la deuxième affaire [14], le Conseil, constatant que le but réel de l'association requérante n'était pas de négocier collectivement avec l'employeur mais de poursuivre la tentative avortée de révoquer l'accréditation du STC, a conclu que l'association requérante n'était pas un syndicat au sens de l'article 107. La requête en accréditation a en outre été rejetée au motif que l'association requérante était si dominée par l'employeur que son aptitude à représenter ses membres était diminuée au point que la représentation véritable était impossible.

Dans trois affaires, on a demandé au Conseil d'exercer son pouvoir de révision pour révoquer, élargir et clarifier des accréditations en place [15].

(1) Ainsi dans **Banque Nationale du Canada (succursale de Senneterre)** [16], le Conseil, par suite d'une ordonnance de la Cour fédérale voulant qu'il ait le pouvoir en vertu de l'article 119 de faire droit à ce qui constitue essentiellement une requête en révocation présentée par la Banque, a analysé l'opportunité d'annuler une accréditation à la suite de la fermeture de la succursale de la Banque. Passant en revue la jurisprudence de ses homologues provinciaux qui refusent de révoquer une accréditation en raison de la cessation des activités de l'employeur, le Conseil a rappelé que le pouvoir discrétionnaire dont l'investit l'article 119 doit être exercé en conformité avec l'objectif ultime du Code de favoriser la libre négociation collective. Le Conseil a déclaré que, sauf les cas de fraude, le législateur semble avoir soumis l'accréditation et la révocation à une seule et fondamentale

condition: le désir des employés de l'unité en question. En l'absence d'employés dans l'unité, la détermination du caractère requis de représentativité d'un syndicat est suspendue; le principe de la permanence des droits de négociation véhiculé par le Code devrait prévaloir. La requête a donc été rejetée.

(2) Dans **Société Radio-Canada** [17], le Conseil a été saisi de trois requêtes en révision analogues présentées par le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (CSN) et visant à déloger la Guilde des services de presse (la Guilde) comme agent négociateur et surtout à élargir l'accréditation du syndicat requérant de façon à couvrir trois nouvelles localités. La Guilde et l'employeur ont allégué l'irrecevabilité des requêtes en raison de leur prématurité. Assujettissant les requêtes en révision aux règles applicables aux requêtes en accréditation, le Conseil a jugé que les requêtes de 1982 et 1983 avaient été présentées dans les délais prévus à l'article 124 tel qu'il se lisait avant les amendements de 1984. Il a jugé en outre que ni le protocole d'entente modifiant la durée de la convention collective ni la Loi sur les restrictions salariales du secteur public (Loi C-124) n'avaient eu pour effet de reporter à plus tard la période ouverte prévue à l'article 124. Appliquant le paragraphe 160(2) du Code qui interdit aux parties à une convention collective de prolonger la durée stipulée de leur convention, le Conseil a conclu que la prolongation de la convention collective résultant du protocole d'entente était inopposable au syndicat. Le Conseil a ajouté que la Loi C-124 devait recevoir une interprétation compatible avec les dispositions fondamentales du Code relatives à la liberté d'association et que, par conséquent, l'effet de cette loi ne pouvait être de priver les employés syndiqués de leur droit de révoquer leur syndicat ou de changer d'allégeance syndicale. Constatant enfin que le syndicat requérant satisfaisait aux critères établis dans **Téléglobe Canada** [18] quant à la représentativité, le Conseil a fait droit aux trois requêtes en révision.

(3) Dans **Société de développement du Cap-Breton** [19], la requête en révision avait pour objet de faire ajouter à l'unité de négociation composée d'employés affectés à la supervision trois nouveaux postes occupés par des personnes participant à la direction et exerçant des fonctions confidentielles. Le Conseil a repris les principes dégagés dans des décisions antérieures relativement aux différences entre les fonctions de direction et les fonctions de supervision. Il a jugé que, pour nier à des personnes les droits que leur confère le Code, les fonctions de direction sur lesquelles leur exclusion est fondée doivent être suffisamment importantes et être exercées avec une fréquence et une intensité qui démontrent qu'elles constituent la véritable nature des attributions du poste qu'occupent ces personnes. En examinant la preuve, le Conseil a conclu que les trois postes en question n'exigeaient pas de véritables fonctions de direction et devaient par conséquent être inclus dans l'unité de négociation. Enfin, puisque la portée intentionnelle de l'unité n'était pas touchée par l'ajout de ces trois postes, le Conseil n'a pas tenu compte de l'absence d'appui des trois employés concernés, et ce, suivant les principes établis dans **Téléglobe Canada** [20].

Dans **Société canadienne des postes** [21], une association représentant des facteurs ruraux et ne détenant aucun droit de négociation à leur égard a demandé au Conseil de lui reconnaître le statut de partie à la requête en révision présentée par la Société canadienne des postes. Par cette demande d'intervention, l'association voulait que le Conseil se prononce sur le statut d'employé de ses membres et sur leur inclusion dans les unités de négociation actuelles et futures. Le Conseil, se prévalant de son large pouvoir de révision, a conclu qu'il pouvait proprio motu, examiner ces questions dans le cadre de l'examen global de la structure de négociation de la Société. Le Conseil s'est déclaré également compétent pour décider de la constitutionnalité du paragraphe 13(6) de la Loi sur la Société canadienne des postes qui, s'il s'appliquait aux facteurs ruraux, aurait pour effet de les priver des droits et avantages prévus à la Partie V du Code canadien du travail. Contrairement à l'affaire **Gendarmerie royale du Canada** résumée ci-dessus[22], le Conseil a jugé qu'il avait, en l'espèce, compétence sur le redressement et l'objet du litige. Enfin, le Conseil a conclu, comme il l'avait fait dans **Gendarmerie royale du Canada**, qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer l'affaire devant la Cour d'appel fédérale pour que soit tranchée la question constitutionnelle.

Dans les deux cas où les requêtes en accréditation ont soulevé des questions de compétence constitutionnelle, le Conseil a décidé que la solution indiquée était de faire un renvoi à la Cour d'appel fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale [23]. Comme nous le verrons dans la section portant sur la révision judiciaire et procédures connexes, la Cour d'appel fédérale a dans les deux cas maintenu la conclusion du Conseil pour des motifs différents cependant [24].

Ainsi dans **Antioch Construction Corporation et (ou) Glossop Enterprises** [25], le Conseil a décliné compétence au motif que le travail des employés visés consistant à remplacer les ponts de chemin de fer en bois du réseau CN par des ponts en acier et béton constituait de la construction plutôt que de l'entretien d'une ligne de chemin de fer. Ce travail effectué de façon exceptionnelle ne faisait donc pas partie intégrante ou essentielle d'un ouvrage de compétence fédérale et, par conséquent, relevait de la compétence provinciale. Comme le Conseil de la Colombie-Britanni-

que en était arrivé à la conclusion contraire en assimilant le travail en question à l'amélioration d'une ligne de chemin de fer existante, le Conseil a résolu cette impasse en renvoyant cette question constitutionneile à la Cour d'appel fédérale conformément au paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale.

Dans **Alberta Government Telephones (AGT)** [26], le Conseil a jugé qu'il avait compétence sur cette compagnie dont l'activité principale consistait à servir de lien de raccordement entre des entreprises téléphoniques situées dans d'autres provinces, soit British Columbia Telephone Company et Saskatchewan Telecommunications. Le Conseil a précisé que le facteur déterminant qui faisait d'AGT une entreprise fédérale était que celui-ci faisait lui-même les raccordements entre les provinces. L'argument d'AGT d'être exclu de l'application de la Partie V du Code en raison de son droit d'invoquer l'immunité de la Couronne contre les lois fédérales en vertu de l'article 16 de la Loi d'interprétation fédérale a été rejeté au motif que l'article 109 du Code contient une intention contraire à ce que l'article 16 s'applique. Comme ces deux questions—compétence constitutionnelle et immunité de la Couronne—avaient déjà été soulevées dans le cadre de procédures intentées par CNCP Telécommunications devant le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) et touchant AGT, et comme ces questions, après la décision de la Cour fédérale, division de première instance [27], et de la Cour d'appel fédérale [28], devaient être décidées par la Cour suprême, le Conseil a estimé qu'il y avait lieu de faire un renvoi à la Cour d'appel fédérale afin qu'ultimement la Cour suprême instruise les deux affaires en même temps.

## Vente d'entreprise et employeur unique

Le Conseil a été saisi au cours de l'année 1986-1987 de six requêtes en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 144 du Code [29], dont quatre visaient également à obtenir une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 133 du Code [30]. Trois des six requêtes en vertu de l'article 144 ont été accueillies alors que celles en vertu de l'article 133 ont toute été rejetées.

Parmi les requêtes en vertu de l'article 144 qui furent accueillies, le Conseil a été saisi dans **Bradley Services Ltd.** [31] d'un cas de succession entre sous-traitants sans relations directes les uns avec les autres. Reimer Express, entreprise de camionnage, avait en effet confié à un sous-traitant l'entretien de ses camions, puis après avoir mis fin à ce contrat, a confié ce même travail à un deuxième sous-traitant et plus tard à Bradley Services. Le Conseil a jugé que la transaction conclue entre Reimer Express et Bradley Services constituait un acte d'aliénation d'une partie de l'entreprise Reimer soumise à l'article 144, et ce, malgré les transactions de sous-traitance antérieures qui auraient pu également être considérées comme des ventes d'une partie d'entreprise. Le Conseil a toutefois rejeté la requête visant à faire déclarer les compagnies Bradley Services et Bernshine Maintenance employeur unique, car malgré leur exploitation par un même employeur, elles étaient exploitées dans des lignes de service distinctes et séparées. Comme au surplus il n'y avait aucune preuve d'interchangeabilité de travail entre ces deux entreprises, une telle déclaration n'était pas justifiée.

Dans **Logistec Corporation** [32], Logistec a achete en justice, par soumissions publiques, les actifs et le navire Lucien Paquin de la compagnie Boréal qui, avant de faire faillite, oeuvrait dans le secteur du transport maritime. La majorité de l'équipage et les deux principaux dirigeants de Boréal ont été engagés par Logistec qui a continué d'utiliser le Lucien Paquin aux mêmes fins qu'auparavant. Passant en revue toute la jurisprudence relative aux notions de «vente» et d'«entreprise», le Conseil a suivi la politique générale adoptée par le Conseil en plénière dans **Terminus Maritime Inc.** [33], laquelle lie les membres nommés au Conseil après cette plénière. Précisant qu'une vente pouvait intervenir par l'effet de la loi, le Conseil a ajouté qu'une vente en justice n'influe que sur les charges attachées aux actifs vendus et non sur le droit à la négociation collective attaché à l'entreprise. Vu la preuve établissant qu'il y avait continuité de l'entreprise de Boréal par Logistec en tant que «going concern» ou entreprise active, le Conseil a conclu à l'existence d'un lien ou d'un «nexus» entre Boréal et Logistec, et ce, même en l'absence d'un lien direct, puisque l'article 144 vise tout transfert qu'il soit indirect, volontaire ou involontaire. Outre l'acquisition des actifs et l'engagement de tout le personnel de Boréal, le Conseil a considéré le fait que Logistec avait acquis le «know-how» de Boréal en retenant les services de l'ancien vice-président et du capitaine de Boréal et était allé chercher le marché et la clientèle desservis par Boréal.

Dans **Central Western Railway Corporation** [34], les requêtes en vertu de l'article 144 et 133 concernaient une vente par CN d'une portion de son réseau ferroviaire situé en Alberta à une compagnie incorporée à l'échelle provinciale, soit Central Western Railway Corporation (CWRC). Le Conseil a jugé que CWRC était une entreprise fédérale en raison du lien essentiel existant entre les activités de cette compagnie et les ouvrages fédéraux en cause, soit CN et les neuf élévateurs à grain situés dans la région desservie par le réseau ferroviaire visé par la vente. Enfin, le Conseil a analysé les diverses transactions intervenues entre CN

et CWRC pour conclure qu'il y avait continuité d'une partie de l'entreprise de CN par CWRC comme entreprise active. Le Conseil a donc déclaré CWRC lié par la convention collective des syndicats requérants tout en rejetant leur requête présentée en vertu de l'article 133.

Dans **Secunda Offshore Inc.** [36], le Conseil a décidé que l'affrètement par la compagnie Secunda d'un navire exploité auparavant par Balder Offshore Canada Inc. (Balder) ne constituait pas une vente d'entreprise car le transfert de biens du contrôle de Balder à celui de Secunda, compagnie non apparentée mais concurrente, ne pouvait à lui seul constituer une vente au sens de l'article 144. Le Conseil a profité de l'occasion pour rappeler que les droits de négociation ne s'attachent pas aux biens meubles ni même aux actifs, mais à l'entreprise en tant qu'entreprise active.

Dans **Altus Construction Services Ltd. et autres** [35], les requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 faisaient suite à la vente des actifs de Cyprus Anvil Mining Corporation (Cyprus) à Curragh Resources (Curragh), qui conclut à son tour un contrat avec Altus Construction Services Ltd. (Altus) pour que ce dernier remette la mine sur pied. Altus, entité distincte de Curragh, était responsable de la main-d'oeuvre, de la production et de l'entretien du site. Bien que l'existence d'un délai entre la fermeture de Cyprus et sa subséquente réouverture par Curragh ne constitue pas nécessairement un obstacle à une déclaration de vente d'entreprise, le Conseil a conclu que, en l'espèce, il n'y avait pas eu continuité d'entreprise entre Cyprus et Curragh en se basant principalement sur le fait que les affaires de Cyprus avaient été interrompues pendant trois ans, que seuls les actifs avaient été transmis à Curragh, qu'aucune des parties n'avait d'employés à son emploi et qu'un seul client de Cyprus continuait de faire affaire avec Curragh. En ce qui a trait à la requête en vertu de l'article 133, le Conseil a réaffirmé son interprétation de la notion d'employeur unique qui repose sur l'organisation générale des employeurs visés. Rappelant que l'objet de l'article 133 est d'empêcher un employeur de créer des entités juridiques agissant sous un contrôle commun dans le but d'annihiler les droits légitimes des employés, le Conseil a conclu que Curragh et Altus n'étaient pas des entreprises associées ou connexes au sens de l'article 133. Le Conseil a donc rejeté la requête, ajoutant que, en l'absence de droit de négociation en place au moment de la requête, il serait réticent à exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 133 visant avant tout à protéger des droits de négociation existants.

Les requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 dans **Byers Transport Ltd.** [37] ont été rejetées faute de compétence constitutionnelle du Conseil. Suite à la décision de l'entreprise de transport interprovincial Byers de fermer un de ses terminus situé à Lethbridge, la compagnie Stern Transport Ltd. (Stern) créée par d'anciens employés de Byers a rouvert le terminus et a conclu une entente avec Byers pour faire la cueillette et la livraison de biens à l'intérieur des limites de Lethbridge. La compagnie R & K, non liée avec Byers et Stern, faisait le transport, aux termes d'un contrat, entre les terminus de Lethbridge et de Calgary. Malgré la coordination des trois entreprises de transport, l'entreprise de Stern à Lethbridge était beaucoup trop éloignée pour soulever le caractère accessoire mais nécessaire des opérations de Stern par rapport à Byers et pour la déclarer de compétence fédérale.

## Pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur

Le Conseil a publié 15 motifs de décision concernant des allégations de pratiques déloyales commises par des employeurs.

–Deux de ces décisions visaient des compagnies de câblodistribution. Dans la première affaire [38], la compagnie avait mis fin à l'emploi de deux employés, et ce, le premier jour ouvrable suivant la présentation d'une requête en accréditation. Le Conseil a conclu que les motifs invoqués par l'employeur n'étaient pas convaincants et a ordonné que les employés soient dédommagés et réintégrés dans leurs fonctions. Dans l'autre affaire [39], le syndicat alléguait que les mesures disciplinaires prises contre certains employés par suite d'actes commis au cours d'une grève légale contrevenaient au Code. Le Conseil a rejeté la plainte, déclarant que les actes que l'employeur leur reprochait étaient illégaux et n'étaient pas protégés en vertu du Code. Il a en outre jugé que rien n'empêchait un employeur d'imposer des mesures disciplinaires à des employés pour des activités auxquelles ils s'étaient livrés au cours d'une grève, à condition que ces mesures ne procèdent pas d'un sentiment antisyndical.

–Trois décisions avaient trait au secteur du transport aérien. Dans la première [40], le Conseil a fait droit aux plaintes de 14 employés dont les contrats n'avaient apparemment pas été renouvelés en raison de leur participation à des activités syndicales et a en outre jugé que l'employeur avait violé l'article 186. La deuxième affaire [41] concernait le congédiement d'une employée en raison de sa participation au développement d'un syndicat et une allégation selon laquelle l'employeur avait activement découragé des employés d'adhérer à un syndicat. Le Conseil a fait droit à ces plaintes. Dans la dernière affaire concernant une

compagnie aérienne [42], le Conseil a révoqué l'ordre de l'employeur de muter et de rétrograder une employée parce qu'elle avait participé à une campagne de syndicalisation.

–Trois décisions concernaient le secteur du transport routier. Dans **Brewster Transport Company Limited**[43], le Conseil a entendu des plaintes alléguant l'absence de bonne foi au cours du processus de négociation et l'ingérence dans les activités du syndicat. Le Conseil a jugé que, n'eût été les pratiques déloyales de travail commises par l'employeur, les parties auraient conclu une convention collective. Il a ordonné que l'offre faite antérieurement soit présentée aux employés et qu'un délai suffisant leur soit accordé pour l'examiner.

–Dans une autre affaire[44], deux camionneurs ont été congédiés suite à la présentation par le syndicat d'une requête en accréditation. Le Conseil a jugé qu'un sentiment antisyndical était à l'origine de ce congédiement et il a ordonné que les camionneurs soient dédommagés et réintégrés dans leurs fonctions. La troisième décision[45] concernait un camionneur qui avait été suspendu pour trois mois pour avoir retiré la carte du tachymètre de son camion. Jugeant que la peine infligée était trop sévère par rapport à d'autres mesures disciplinaires prises par l'employeur, le Conseil a conclu que la décision de l'employeur était entachée d'un sentiment antisyndical et a fait droit à la plainte.

–Dans **Société canadienne des postes**[46], un syndicat a déposé des plaintes relatives à la décision de la Société de reclassifier près de la moitié des postes d'une unité de négociation du syndicat comme postes exclus. Le Conseil a jugé que la Société n'avait pas enfreint le Code par sa façon de consulter le syndicat, mais qu'elle y avait contrevenu en refusant qu'un représentant syndical assiste à des réunions individuelles tenues par la direction avec les employés de l'unité de négociation. Il a jugé en outre que la décision d'exclure tous les spécialistes en traitement de textes travaillant à l'administration centrale ne pouvait qu'entraîner la destruction de l'unité de négociation et s'ingérait dans les droits du syndicat.

–Dans une autre affaire [47], les plaignants ont allégué qu'un nouveau fournisseur de services à l'aéroport de Goose Bay avait refusé d'embaucher les employés de l'ancien entrepreneur parce que ceux-ci avaient participé à des activités du syndicat. Le Conseil a conclu que les renseignements donnés par les plaignants n'étaient pas étayés et a rejeté les plaintes.

–Dans deux décisions allant de pair, le Conseil a réglé 95 plaintes déposées par des débardeurs et alléguant que les articles 161.1 et 184 avaient été violés. Dans une décision préliminaire[48], il devait examiner certaines questions, dont le droit de l'employeur d'obtenir les détails de la plainte, le pouvoir discrétionnaire du Conseil de se prononcer ou non sur une plainte arbitrable et sur la constitutionnalité du paragraphe 188(3) eu égard à l'article 15 de la Charte. En ce qui a trait au premier point, le Conseil a jugé que l'article 35 du Règlement, qui énonce les détails que doivent contenir les plaintes de pratique déloyale de travail, avait été respecté. Il a réitéré les critères devant le guider aux fins de déterminer s'il devait ou non se prononcer sur certaines questions arbitrables et il a décidé d'entendre les plaintes. Quant au point concernant la Charte, le Conseil a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel le fardeau de la preuve imposé par le paragraphe 188(3) contrevenait au droit à l'égalité garanti par l'article 15 au motif que la portée de cette disposition ne s'étend pas aux questions patronales-syndicales ni aux considérations économiques visées par le Code. Dans la décision subséquente[49], qui disposait du mérite de la plainte, le Conseil devait examiner l'allégation selon laquelle une modification du système d'affectation de la main-d'oeuvre contrevenait au Code. La preuve a révélé que les modifications découlaient d'une intensification des opérations mécanisées et de l'affectation de main-d'oeuvre spécialisée à la machinerie lourde. L'employeur avait mis sur pied un programme de recyclage en se servant d'une liste de membres et de membres aspirants du syndicat. Le Conseil a jugé que par ses gestes l'employeur n'avait pas fait preuve de sentiment antisyndical ni de discrimination, et que l'employeur avait donc réussi à s'acquitter de l'obligation que lui imposait le paragraphe 188(3). Par conséquent, les plaintes ont été rejetées.

Outre les décisions mentionnées ci-dessus, deux décisions ont été rendues relativement à des pratiques déloyales de travail visant des débardeurs. Dans la première affaire [50], des plaintes ont été déposées suite à la mise à pied de plusieurs employés qui appuyaient le syndicat. L'employeur a allégué que les mises à pied procédaient de difficultés financières causées par la ligne de piquetage illégale dressée par le syndicat devant son navire. Il avait été ordonné au syndicat, par voie d'injonction, de cesser de s'ingérer dans les relations contractuelles de l'employeur. Le Conseil a jugé que les mises à pied procédaient d'un sentiment antisyndical. Toutefois, comme l'activité illégale du syndicat avait placé l'employeur dans une situation financière qui l'empêchait de réembaucher les employés, le Conseil a simplement garanti les postes au cas où la compagnie reprendrait ses activités plus tard.

Dans la deuxième affaire[51], le Conseil a jugé que l'employeur avait, avant et après l'émission d'un certificat d'accréditation, congédié cinq employés qui

appuyaient le syndicat. Il a conclu que l'employeur avait empêché les employés d'exercer leur droit d'adhérer au syndicat et il a ordonné que ces derniers soient réintégrés dans leurs fonctions et indemnisés pour toute perte subie par suite des mesures prises par l'employeur.

–Une décision [52] traitait exclusivement de l'obligation de négocier de bonne foi. Elle concernait un syndicat qui participait depuis 1975 à des négociations paritaires avec les compagnies de câblodistribution du sud-ouest de la Colombie-Britannique. L'employeur a soutenu que le syndicat tenait à négocier individuellement avec chaque compagnie à cause des difficultés que posaient les négociations avec l'une d'elles. De son côté, le syndicat a fait valoir son droit de négocier séparément au nom de chaque unité. Le Conseil a jugé que l'employeur n'avait pas le droit d'insister sur la négociation paritaire et qu'il avait donc contrevenu au Code.

## Pratiques déloyales de travail de la part d'un syndicat

–Dans une affaire qui traitait de l'obligation de négocier de bonne foi [53], un groupe d'employeurs a allégué que le syndicat ne faisait pas d'effort raisonnable pour renouveler une convention collective expirée. Le Conseil a conclu que le syndicat avait en effet violé le Code et a ordonné de nombreuses mesures de redressement.

–Sept décisions ont été rendues concernant le devoir de représentation juste des syndicats. Dans la première de ces décisions[54], une plainte en vertu de l'article 136.1 n'a été déposée auprès du Conseil qu'à la suite du rejet par Travail Canada d'une plainte alléguant un congédiement injuste aux termes de l'article 60.5 de la Partie III du Code. Le Conseil a jugé que la plainte avait été déposée en dehors des délais prescrits et que la faute était imputable au plaignant et non à Travail Canada; celui-ci avait informé le plaignant des difficultés possibles concernant sa plainte en vertu de l'article 60.5. Le plaignant aurait donc dû déposer les deux plaintes en même temps afin de respecter les délais prévus par la Partie V du Code.

Dans la deuxième affaire [55], on avait instauré à Saint-Jean un nouveau système de sélection informatisé qui éliminait les risques de discrimination et de favoritisme. À cause de cela, et du fait que de nouvelles règles d'adhésion syndicale avaient été adoptées, il a été allégué que le syndicat manquait à son devoir de représentation juste. Le Conseil a rejeté la plainte pour le motif que les règles internes d'adhésion syndicale ne font pas partie d'une convention collective et qu'elles ne sont donc pas visées par le devoir de représentation juste.

La troisième affaire [56] avait trait à une question constitutionnelle, soit celle de savoir si le travail sur un gazoduc réglementé par le gouvernement fédéral relevait de la compétence du Conseil. Ce dernier a jugé que les travaux de réparation d'un gazoduc dans une province étaient du ressort provincial. La plainte a donc été rejetée parce que le Conseil n'avait pas compétence.

Dans une autre affaire [57], des plaintes avaient été déposées par des membres associés d'un syndicat qui avaient dû se soumettre à des tests d'aptitude et qui avaient échoué. Le syndicat avait réussi à négocier une entente selon laquelle les plaignants pouvaient reprendre le test tout en conservant leur carte syndicale en cas d'un deuxième échec. Par conséquent, le Conseil a jugé que le Code n'avait pas été violé. Il a de plus conclu que les négociations aboutissant à la modification d'une convention collective en vigueur pouvaient faire l'objet d'une plainte en vertu de l'article 136.1.

Une cinquième affaire [58] concernait une plainte où il était allégué qu'un syndicat avait accepté l'objection de l'employeur concernant le délai de présentation d'un grief et ne s'était donc pas occupé de ce grief. Le Conseil a conclu que le syndicat avait examiné la question sans que le point de vue de l'employeur n'entre en ligne de compte et qu'il s'était donc conformé aux exigences de l'article 136.1.

Dans **Peter G. Reynolds et al.** [59], le Conseil a jugé qu'il était compétent aux termes des dispositions sur le devoir de représentation juste pour examiner les lettres d'entente négociées par l'employeur et le syndicat pendant la durée d'application de la convention collective. Cependant, la plainte a été rejetée parce qu'elle avait été déposée en dehors du délai prévu.

Enfin, l'affaire la plus récente dans ce domaine [60] a trait à l'omission d'un syndicat de s'occuper d'un grief. Le plaignant ne voulait pas d'un poste temporaire; il ne s'intéressait qu'à un poste permanent. Il avait reçu de l'employeur des assurances qu'il s'agissait d'un poste permanent et avait accepté le poste. Il avait par la suite été mis à pied. Le Conseil a jugé que le plaignant n'avait jamais été informé que son poste était temporaire en raison d'une entente conclue entre le syndicat et l'employeur. Par conséquent, le Conseil a ordonné que le grief soit renvoyé à l'arbitrage.

## Autres décisions

Dans deux affaires le Conseil a été saisi d'une procédure de renvoi effectuée aux termes de l'article 158 du Code.

Dans **Prince Rupert Grain Ltd.** [61], la procédure de renvoi initiée par l'employeur s'accompagnait d'une requête en vertu de l'article 182 en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle le boycottage du surtemps décrété par le syndicat et ses membres constituait une grève. Pour décider de cette question, le Conseil devait d'abord déterminer si Prince Rupert Grain Ltd. (Prince Rupert Grain) était partie à la convention collective intervenue entre BC Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) dont elle faisait partie et Grain Workers' Union (GWU).

La preuve a démontré l'intention de BCTEOA et de GWU d'exclure de la table principale de négociation les négociations particulières ayant cours chez Prince Rupert Grain en raison de changements technologiques au sein de l'entreprise. Soulignant par ailleurs que l'article 152 n'avait pas pour effet de permettre des négociations parallèles, l'une portant sur les changements technologiques et l'autre sur les autres modalités, le Conseil a conclu que Prince Rupert Grain n'était pas partie à l'entente principale entre BCTEOA et le syndicat. En l'absence d'une convention collective entre Prince Rupert Grain et le syndicat, le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas lieu de disposer de la requête présentée en vertu de l'article 182.

Dans **Société du Port de Montréal** [62], la question portée devant le Conseil par l'arbitre de grief consistait à déterminer de quelle accréditation relevait la manoeuvre consistant à déplacer des wagons vers les élévateurs à grain au moyen d'un tracteur motorisé autre qu'une locomotive. Le Conseil a souligné qu'il ne se sentait pas lié par la formulation de la question renvoyée par l'arbitre et qu'il pouvait se prononcer sur tout élément additionnel apporté par les parties visées. Dans le but de tracer la démarcation entre les deux accréditations en cause, le Conseil a évalué les opérations composant la manoeuvre en litige, l'évolution des moyens techniques utilisés par les travailleurs pour l'effectuer et les récents changements technologiques.

Le Conseil a examiné dans **Graham Cable TV/FM** [63] un renvoi fait par le Ministre aux termes de l'article 171.1 du Code lui permettant d'imposer une première convention collective. Dans l'exercice de ce pouvoir, le Conseil a d'abord relaté les divers différends ayant divisé les parties depuis l'accréditation du syndicat, y compris une plainte déposée par le syndicat alléguant que l'employeur avait enfreint le sous-alinéa 184(3)a)(vi), une requête en révocation présentée par certains employés dissidents[64] et une requête en accréditation en instance au moment de l'audience[65] (les deux dernières requêtes sont résumées dans la section «Accréditation et questions connexes»).

Puis examinant le processus de négociation qui s'était échelonné du 19 septembre 1984 au 26 juillet 1985, date où les négociations se sont interrompues jusqu'à la rencontre avec les deux médiateurs fédéraux les 23 et 24 avril 1986, le Conseil a pu constater la détérioration des relations entre les parties. Ainsi, les mesures disciplinaires prises par l'employeur à l'encontre des employés ayant participé à une grève de zèle ont eu pour effet d'encourager la tendance des membres à se désaffilier. La période très limitée que l'employeur a accordé au syndicat pour discuter de ses dernières offres ont également fait preuve de la conduite peu coopérative de l'employeur au cours des séances de négociation. Enfin l'employeur, en exigeant que son offre finale soit ratifiée par tous les membres et non seulement les grévistes, a démontré clairement son intention d'affaiblir le rôle de l'agent négociateur et de refuser de le reconnaître comme mandataire exclusif de tous les membres de l'unité de négociation. Un tel comportement étant en violation directe avec les dispositions du Code qui interdisent les pratiques déloyales de travail, le Conseil a conclu qu'il y avait lieu de régler les modalités de la première convention collective.

Enfin dans le cadre du protocole de retour au travail, le Conseil a estimé que les employés en grève avaient tous le droit de retourner au travail et que l'employeur devait appliquer la clause d'ancienneté de la convention collective lors de la rationalisation de son personnel complet.

Le Conseil a eu l'occasion de traiter pour la première fois de deux requêtes d'exemption en raison de convictions religieuses présentées en vertu du paragraphe 162(2) qui est entré en vigueur le 18 juillet 1984 par le projet de loi C-34. En vertu de cette disposition, le Conseil peut exempter un employé de l'obligation d'adhérer à un syndicat ou de payer une cotisation syndicale en raison de ses convictions religieuses.

Dans **Richard Barker** [66], le requérant a affirmé être un membre de l'Église Adventiste du Septième Jour et a demandé au Conseil d'être exempté au motif que les méthodes antagonistes du syndicat équivalaient à l'usage de la force, ce qui était contraire à la Bible et à la volonté divine. Rappelant la nature exceptionnelle du paragraphe 162(2) et le principe de la reconnaissance officielle par le législateur du bien-fondé des clauses de sécurité syndicale, le Conseil s'est inspiré du test mis au point par le Conseil de la Colombie-Britannique pour établir le sien propre:

(1) le requérant doit s'opposer à **tous** les syndicats;

(2) le requérant ne doit pas nécessairement fonder son objection sur des préceptes explicites d'une secte religieuse;

(3) les convictions religieuses du requérant doivent être associées au divin;

(4) le requérant doit être sincère et doit prouver qu'il n'a pas rationalisé son opposition.

Appliquant ce test au cas à l'étude, le Conseil, convaincu de la sincérité de Barker et du caractère religieux de ses croyances, lui a accordé l'exemption en raison de convictions religieuses.

Dans la deuxième affaire où le Conseil a eu à décider d'une demande d'exemption en raison de convictions religieuses [67], la requérante, qui ne faisait partie d'aucune église, fondait son objection sur ses croyances religieuses personnelles. Elle invoquait, en particulier, son interprétation de la Bible qui lui interdisait de critiquer son employeur même lorsque ces critiques pouvaient s'avérer légitimes. Elle devait, en outre, s'abstenir de faire partie de toute association, même religieuse, se donnant un nom, une structure et des règles. Le Conseil a déclaré que le caractère personnel des convictions religieuses de la requérante ne constituait pas un obstacle à l'obtention de l'exemption au sens du paragraphe 162(2). Examinant l'authenticité des croyances professées, le Conseil est convaincu que la requérante, qui n'a pas à établir le bien-fondé de telles croyances, est sincère et lui a accordé l'exemption demandée. Enfin, le Conseil a précisé que sa position était susceptible d'évoluer et que les motifs l'appuyant devaient être vus comme des lignes directrices et non comme une politique arrêtée liant les autres membres du Conseil.

Finalement dans **Brewster Transport Company Ltd.** [68], le Conseil a été appelé à exercer son pouvoir de révision afin de réexaminer certaines ordonnances de redressement en cas de négociation de mauvaise foi dont, entre autres, l'ordonnance faite à Brewster de présenter de nouveau le projet de convention collective daté du 27 juin 1985 et d'en exclure les parties désignées par le Conseil comme étant illégales [69]. Le quorum au sommet désigné par le Conseil a conclu que la requête ne soulevait aucune nouvelle question de droit ou de principe méritant une étude du Conseil en séance plénière. Soulignant que la décision du quorum était parfaitement compatible avec les décisions rendues antérieurement par divers quorums du Conseil et confirmées par la Cour d'appel fédérale, le quorum au sommet a jugé approprié d'énoncer les raisons pour lesquelles il avait jugé que le quorum original n'avait commis aucune erreur de droit. Selon le quorum au sommet, le quorum original avait agi dans le cadre des pouvoirs prévus à l'article 189 lorsqu'il avait rendu l'ordonnance dont l'effet était de rétablir le statu quo existant avant l'ajout par Brewster des propositions illégales. De la même façon, le quorum au sommet a jugé que l'ordonnance rendue contre Brewster d'indemniser le syndicat et les employés en conséquence des pertes subies pendant leur grève tombait également dans le cadre des larges pouvoirs réparateurs conférés au Conseil par l'article 189.

## Sécurité (Partie IV du Code)

La Partie IV du Code a été amendée par l'article 20 du projet de loi C-34 lequel est entré en vigueur le 31 mars 1986[70]. Cette Partie du Code confère à l'employé le droit de refuser de travailler lorsqu'il a des motifs de croire que l'exécution de son travail ou que son lieu de travail constitue un danger pour sa santé ou sa sécurité. Lorsque l'employé exerce son droit de refus suivant les règles prévues au Code et que la question n'est pas résolue, un agent de sécurité examine la situation dénoncée. Si cet agent conclut qu'il n'y a pas de danger, l'employé doit retourner au travail. Il peut toutefois porter cette décision en appel devant le Conseil en vertu du paragraphe 86(5) (l'ancien paragraphe 82.1(8)). Enfin, un employé qui a été pénalisé par son employeur parce qu'il a exercé les droits ci-haut décrits peut conformément au paragraphe 90(1) (l'ancien article 96.1) porter plainte par écrit au Conseil de la prétendue infraction. Des quatre plaintes dont le Conseil fut saisi cette année[71], une seule fut déposée suite à ces récents amendements [72].

Dans **Denis Gagnon et autre** [73], le Conseil a été saisi d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 82.1(8) (tel qu'il était rédigé avant l'amendement) par deux épisseurs qui avaient refusé de travailler à l'intérieur d'un puits au motif que la distance de manoeuvre à l'intérieur du puits était trop petite pour leur permettre d'exécuter leur travail sans danger de blessures. La décision de l'agent de sécurité selon laquelle ce refus était non fondé a été maintenue par le Conseil. Le Conseil a profité de l'occasion pour préciser qu'il n'avait pas de pouvoir général de surveillance à l'égard des activités des services de sécurité de Travail Canada et qu'il ne pouvait pas, en l'espèce, réviser les décisions des agents de sécurité pour des raisons de procédure.

Dans **Lorenzo Richard** [74], un électro-mécanicien qui avait refusé d'accepter une affectation sur les quais de réception et d'expédition en raison de la trop froide température a porté plainte au Conseil en vertu du

paragraphe 82.1(8) du Code (tel qu'il était rédigé avant l'amendement). Suite à la décision de l'agent de sécurité selon laquelle il n'y avait pas de danger imminent, le Conseil a conclu que la décision de l'agent de sécurité était ni mal fondée ni déraisonnable, tout en ajoutant qu'il n'était pas de sa compétence de se prononcer sur le refus de l'employeur de fournir à ses employés un vêtement quelconque de protection.

Dans **John P. Grogan** [75], le Conseil a été saisi d'une plainte déposée en vertu de l'article 96.1 (tel qu'il était rédigé avant l'amendement) par un employé congédié suite à son refus de travailler seul au triage de ferraille par un froid extrême et suite à la décision de l'agent de sécurité concluant à l'absence d'un danger imminent. Le Conseil, bien que confirmant la décision de l'agent de sécurité, a estimé que le plaignant avait cru réellement qu'il risquait de se blesser en exécutant le travail demandé et a conclu que l'employeur avait contrevenu à l'article 97 en le congédiant pour avoir exercé son droit de refus. Par conséquent, le Conseil a fait droit à la plainte et ordonna à l'employeur de réintégrer le plaignant dans son poste avec pleine indemnisation pour le salaire perdu.

Dans **Roland D. Sabourin** [76], l'employé, dans une plainte déposée en vertu du paragraphe 90(1) (tel qu'il était rédigé après l'amendement), a allégué que son employeur avait violé l'alinéa 104a) en versant dans son dossier le compte rendu d'une entrevue disciplinaire qui faisait suite à son refus de faire fonctionner un chariot élévateur. Bien que le plaignant ait, à l'origine, invoqué une disposition de la convention collective pour motiver son refus de travail, le Conseil a estimé qu'il avait compétence pour entendre la plainte. En l'espèce, le plaignant a réussi à convaincre le Conseil qu'il avait cru sincèrement à l'existence d'un danger. Il avait donc droit à la protection du Code, et ce, même s'il s'était prévalu à tort de son droit de refus. Le Conseil a donc fait droit à la plainte et a ordonné à l'employeur de retirer le compte rendu de l'entrevue disciplinaire du dossier du plaignant.

# Renvois

1. **British Columbia Telephone Company** (1986), décision du CCRT nº 569, non encore rapportée

2. **British Columbia Telephone Company** (1986), décision du CCRT nº 578, non encore rapportée

3. **Association des employeurs maritimes** (1986), décision du CCRT nº 591, non encore rapportée

4. **Service de Limousine Murray Hill Ltée** (1986), décision du CCRT nº 582, non encore rapportée

5. **Association des employeurs maritimes** (1986), 87 CLLC 16,024; décision du CCRT nº 601, non encore rapportée en français

6. **Banque de Montréal** (1986), décision du CCRT nº 604, non encore rapportée

7. **Banque Nationale du Canada** (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT nº 542)

8. **Altus Construction Services Ltd. et autres** (1987), 87 CLLC 16,015; décision du CCRT nº 612, non encore rapportée en français; décision en partie annulée à une séance plénière du Conseil, voir **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034; décision nº 640, non encore rapportée en français

9. Voir les motifs de décision résumés à la page 28.

10. **Gendarmerie royale du Canada** (1986), 14 CLRBR (NS) 46; décision du CCRT nº 587, non encore rapportée en français

11. **Gary Robert et autres** (1986), 12 CLRBR (NS) 289; et 86 CLLC 16,030; décision du CCRT nº 566, non encore rapportée en français

12. **Graham Cable TV/FM** (1986), 14 CLRBR (NS) 250; et 86 CLLC 16,047; décision du CCRT nº 588, non encore rapportée en français

13. **Gary Robert et autres, supra**, à la note 11

14. **Graham Cable TV/FM, supra**, à la note 12

15. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)** (1987), 87 CLLC 16,041; décision du CCRT nº 609, non encore rapportée en français

    **Société Radio-Canada** (1986), décision du CCRT nº 575, non encore rapportée en français

    **Cape Breton Development Corporation** (1986), décision du CCRT nº 595, non encore rapportée

16. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec), supra**, à la note 15

17. **Société Radio-Canada, supra**, à la note 15

18. **Téléglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT nº 198)

19. **Cape Breton Development Corporation, supra**, à la note 15

20. **Téléglobe Canada, supra**, à la note 18

21. **Société canadienne des postes** (1986), 14 CLRBR (NS) 213; décision du CCRT nº 590, non encore rapportée en français

22. **Gendarmerie royale du Canada, supra**, à la note 10

23. **Antioch Construction Corporation et(ou) Glossop Enterprises Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 1; décision du CCRT nº 568, non encore rapportée en français

    **Alberta Government Telephones** (1986), 13 CLRBR (NS) 313; décision du CCRT nº 581, non encore rapportée en français

24. **Affaire intéressant le Code canadien du travail**, [1987] 2 C.F. 30 (Antioch/Glossop)

    **Re reference by the Canada Labour Relations Board**, dossier de la Cour nº A-523-86, 3 février 1987 (C.A.F.) (Alberta Government Telephones)

25. **Antioch Construction Corporation et autre, supra**, à la note 23

26. **Alberta Government Telephones, supra**, à la note 23

27. **Alberta Government Telephones** c. **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et autre**, [1985] 2 C.F. 472; et (1984), 15 D.L.R. (4th) 515

28. **Télécommunications CN-CP** c. **Alberta Government Telephones et autre**, [1986] 2 C.F. 179; et (1985), 24 D.L.R. (4th) 608

29. **Bradley Services Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036; décision du CCRT nº 570, non encore rapportée en français

    **Logistec Corporation** (1986), 87 CLLC 16,008; décision du CCRT nº 593; non encore rapportée en français

    **Central Western Railway Corporation** (1987), décision du CCRT nº 611, non encore rapportée

    **Secunda Offshore Incorporated** (1986), décision du CCRT nº 589, non encore rapportée

    **Altus Construction Services Ltd. et autres** (1987), 87 CLLC 16,015; décision du CCRT nº 612, non encore rapportée en français

    **Byers Transport Limited** (1986), 12 CLRBR (NS) 236; décision du CCRT nº 571, non encore rapportée en français

30. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, à la note 29

    **Central Western Railway Corporation**, **supra**, à la note 29

    **Altus Construction Services Ltd. et autres**, **supra**, à la note 29

    **Byers Transport Limited**, **supra**, à la note 29

31. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, à la note 29

32. **Logistec Corporation**, **supra**, à la note 29

33. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT nº 402)

34. **Central Western Railway Corporation**, **supra**, à la note 29

35. **Secunda Offshore Incorporated**, **supra**, à la note 29

36. **Altus Construction Services Ltd. et autres**, **supra**, à la note 29

37. **Byers Transport Limited**, **supra**, à la note 29

38. **Cie Cable Vision Hawkesbury Ltée** (1986), décision du CCRT nº 603, non encore rapportée

39. **Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.** (1987), décision du CCRT nº 616, non encore rapportée

40. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1986), décision du CCRT nº 596, non encore rapportée

41. **Air Atlantic Limited** (1986), 87 CLLC 16,002; décision du CCRT nº 600, non encore rapportée en français

42. **Iberia, Lignes Aériennes d'Espagne** (1987), décision du CCRT nº 608, non encore rapportée

43. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040; décision du CCRT nº 574, non encore rapportée en français

44. **Dunlop Transport (1980) Limited** (1986), décision du CCRT nº 584, non encore rapportée

45. **Rigaud Transport Inc.** (1986), décision du CCRT nº 605, non encore rapportée

46. **Société canadienne des postes** (1987), décision du CCRT nº 613, non encore rapportée

47. **Woodward's Limited** (1986), décision du CCRT nº 567, non encore rapportée

48. **Association des employeurs maritimes** (1987), décision du CCRT nº 617, non encore rapportée

49. **Association des employeurs maritimes** (1987), décision du CCRT nº 619, non encore rapportée

50. **621100 Ontario Limited/Charpat Transportation Inc.** (1986), décision du CCRT nº 577, non encore rapportée

51. **Can-Coast Marine Inc.** (1987), décision du CCRT nº 610, non encore rapportée

52. **Western Cablevision Ltd. et autres** (1986), décision du CCRT nº 573, non encore rapportée

53. **Association des employeurs maritimes** (1986), décision du CCRT nº 602, non encore rapportée

54. **Jean-Pierre Caron** (1986), decision du CCRT nº 579, non encore rapportée

55. **Terry Wilson et al.** (1986), décision du CCRT nº 583, non encore rapportée

56. **Daniel Piotrowski** (1986), decision du CCRT nº 586, non encore rapportée

57. **George Harris et autres** (1986), 86 CLLC 16,059; décision du CCRT nº 597, non encore rapportée en français

58. **William Tomlinson** (1986), décision du CCRT nº 599, non encore rapportée

59. **Peter G. Reynolds et al.** (1987), 87 CLLC 16,011; décision du CCRT nº 607, non encore rapportée en français

60. **Marc Lapointe** (1987), décision du CCRT nº 615, non encore rapportée

61. **Prince Rupert Grain Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,056; decision du CCRT nº 592, non encore rapportée en français

62. **Société du Port de Montréal** (1986), décision du CCRT nº 606, non encore rapportée

63. **Graham Cable TV/FM** (1986), 86 CLLC 16,039; décision du CCRT nº 585, non encore rapportée en français

64. Voir les motifs de décision concernant les requêtes en révision résumés à la page 25.

65. Voir les motifs de décision concernant les requêtes en accréditation résumés à la page 25.

66. **Richard Barker** (1986), 13 CLRBR (NS) 28; et 86 CLLC 16,031; décision du CCRT nº 576, non encore rapportée en français

67. **Lise Guertin** (1987), décision du CCRT nº 614, non encore rapportée

68. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,045; décision du CCRT nº 580, non encore rapportée en français

69. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040; décision du CCRT nº 574, non encore rapportée en français

70. Code canadien du travail, Partie IV, S.R.C. 1970, c. L-1, modifié par 1977-78, c. 27, 1980-81-82-83, c. 47, 1984, c. 39 et 40

71. **Denis Gagnon et autre** (1986), décision du CCRT nº 572, non encore rapportée

    **Lorenzo Richard** (1986), décision du CCRT nº 598, non encore rapportée

    **John P. Grogan** (1986), décision du CCRT nº 594, non encore rapportée

    **Roland D. Sabourin** (1986), décision du CCRT nº 618, non encore rapportée

72. **Roland D. Sabourin**, **supra**, à la note 71

73. **Denis Gagnon et autre**, **supra**, à la note 71

74. **Lorenzo Richard**, **supra**, à la note 71

75. **John P. Grogan**, **supra**, à la note 71

76. **Roland D. Sabourin**, **supra**, à la note 71

## Statistiques

En vertu de l'article 122 de la Partie V du Code canadien du travail, les décisions définitives du Conseil peuvent faire l'objet d'une révision judiciaire de la part de la Cour d'appel fédérale. Cette révision est effectuée aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

En 1986-1987, la Cour d'appel fédérale a reçu 21 requêtes en révision en vertu de l'alinéa 28(1)a). Ce nombre s'ajoute aux 29 requêtes qui étaient en instance devant la Cour à la fin de l'année financière 1985-1986. De ce nombre, 21 requêtes ont finalement été retirées. La Cour a révisé 9 requêtes; la décision du Conseil a été maintenue dans 4 cas et infirmée dans les 5 autres.

Deux affaires ont été renvoyées par le Conseil à la Cour d'appel fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale. Dans les deux cas, la décision du Conseil a été maintenue. En outre, une requête visant à faire prolonger le délai de présentation d'une requête en vertu de l'alinéa 28(1)a) a été présentée, mais elle a été retirée ultérieurement.

Quatre requêtes visant à obtenir l'autorisation de renvoyer des arrêts de la Cour d'appel fédérale à la Cour suprême du Canada ont été présentées cette année. Trois ont finalement été retirées et une a été agréée; cette dernière est actuellement en instance devant la Cour suprême.

Une requête portant sur des questions visées par l'article 24 de la Charte et une autre fondée sur l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale ont été présentées à la Cour fédérale. Toutes deux ont été rejetées.

En outre, 6 requêtes ont été présentées devant les tribunaux provinciaux cette année et 2 autres, qui avaient été présentées l'année précédente, étaient en instance. Quatre d'entre elles ont été présentées à la Cour supérieure du Québec et visaient à obtenir une suspension. Trois de ces requêtes ont été rejetées et une a été agréée pour une période limitée, mais elle a été retirée ultérieurement. Deux requêtes portant sur deux des requêtes en suspension rejetées par la Cour supérieure ont été présentées devant la Cour d'appel du Québec et sont toujours en instance.

La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a été saisie d'une requête en interdiction et l'a rejetée. Une autre requête qui était en instance devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique a été réglée, la Cour ayant confirmé la compétence que l'article 158 du Code canadien du travail reconnaît au Conseil.

À la fin de l'année, 20 requêtes présentées en vertu de l'article 28 étaient en instance devant la Cour d'appel fédérale, 1 devant la Cour suprême du Canada et 2 devant la Cour d'appel du Québec.

## Révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale

En 1986-1987, la Cour d'appel fédérale a entendu neuf requêtes en révision. Toutes les requêtes en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale concernaient de présumées erreurs de compétence de la part du Conseil.

Dans **Les Salariés de New Carlisle** c. **Syndicat des employés de CHNC New Carlisle** [1], la Cour devait examiner la manière dont le Conseil avait appliqué l'article 27 de son règlement. Cet article prévoit la méthode suivie par le Conseil pour déterminer si certains employés sont membres ou non d'un syndicat. Bien que les trois juges fondent leur décision sur des motifs qui diffèrent légèrement, ils ont tous trois déclaré que l'interprétation du Conseil était raisonnable et ont donc rejeté la requête.

Dans **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.** [2], l'employeur avait demandé à la Cour d'infirmer la décision du Conseil portant sur des conditions de travail dangereuses pour le motif que l'employé ne s'était pas conformé à la disposition précise de l'article relative à la manière de signaler un danger. La Cour a rejeté cet argument parce que la manière dont le Conseil avait appliqué la disposition aux faits de l'affaire n'était pas déraisonnable ni ne constituait une erreur de compétence.

Dans **Banque Nationale du Canada (Senneterre)** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508** [3], le Conseil avait décidé que l'article 119 du Code canadien du travail ne l'habilitait pas à révoquer une ordonnance d'accréditation, comme l'employeur l'avait demandé. La Cour a jugé que le pouvoir du Conseil dans les circonstances en question n'était pas si limité et lui a renvoyé l'affaire pour qu'il rende une nouvelle décision.

Dans **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board** [4], le Conseil avait décidé que la plainte de M. Webb avait été déposée en dehors des délais prescrits par le paragraphe 187(2) du Code canadien du travail. M. Webb a présenté sa requête devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 et celle-ci l'a par la suite rejetée sans donner de motifs par écrit.

Dans **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board** [5], le Conseil avait

statué sur une requête présentée par Northern-Loram en vertu du paragraphe 158(1) du Code canadien du travail. Le Conseil avait jugé qu'il avait compétence pour déterminer quels employés étaient liés par une convention collective. La Cour a confirmé la décision du Conseil.

La Cour d'appel fédérale a tranché quatre autres requêtes en révision [6], dont deux touchaient la Chambre des communes et deux la Bibliothèque du Parlement. Le Conseil avait décidé que les deux employeurs en question étaient assujettis à la Partie V du Code canadien du travail. Les décisions portaient sur plusieurs requêtes en accréditation qui avaient été présentées devant le Conseil. Les quatre requêtes ont été agréées, la Cour ayant jugé que ni la Chambre des communes ni la Bibliothèque du Parlement ne relevaient de la compétence du Conseil.

Le Conseil a renvoyé deux affaires à la Cour d'appel fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale. Les deux affaires avaient trait à la compétence constitutionnelle du Conseil. Dans le premier cas, la Cour d'appel s'est fondée sur l'arrêt qu'elle avait rendu dans **Télécommunications CN-CP c. Alberta Government Telephones et autre** [7]. Elle a jugé que le Conseil avait raison de conclure qu'AGT relevait de la compétence fédérale et que l'entreprise ne pouvait pas revendiquer l'immunité de la Couronne à l'égard de la compétence du Conseil. Cette affaire a été renvoyée à la Cour suprême pour y être entendue.

Dans la deuxième affaire [8], le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique et le Conseil canadien des relations du travail avaient tous deux jugé que c'était l'autre tribunal qui avait compétence à l'égard des employés de Glossop Enterprises, une compagnie qui, à titre de sous-traitant d'Antioch Construction, reconstruisait des ponts pour le compte de CN Rail. Après avoir soigneusement examiné la jurisprudence, la Cour a conclu que le motif donné par le Conseil, à savoir que le travail en question était un travail de construction, n'était pas suffisant dans ce cas pour juger qu'il relevait de la compétence provinciale. Elle a toutefois expliqué que, du fait qu'il s'agissait d'emplois à court terme, ils pouvaient être dissociés de l'autorité de CN et donc soumis à juste titre à la compétence provinciale.

1. **Les Salariés de New-Carlisle** c. **Syndicat des employés de CHNC New-Carlisle**, dossier de la Cour nº A-935-85, 10 décembre 1986 (C.A.F.)

2. **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour nº A-847-85, 25 septembre 1986 (C.A.F.)

3. **Banque Nationale du Canada (Senneterre)** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour nº A-902-85, 8 septembre 1986 (C.A.F.)

4. **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board**, dossier de la Cour nº A-837-85, 15 avril 1986 (C.A.F.)

5. **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board** (1986), 67 N.R. 390 (C.A.F., nº A-106-85) (Northern-Loram)

6. **Chambre des communes** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, [1986] 2 C.F. 372; (1986), 27 D.L.R. (4th) 481; et 86 CLLC 14,034

   **Chambre des communes** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier de la Cour nº A-856-85, 23 avril 1986 (C.A.F.)

   **Library of Parliament** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1986), 66 N.R. 57 (C.A.F., nº A-860-85)

   **Bibliothèque du Parlement** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier de la Cour nº A-861-85, 23 avril 1986 (C.A.F.)

7. **In the matter of the Canada Labour Code**, dossier de la Cour nº A-523-86, 3 février 1987 (C.A.F.) (Alberta Government Telephones)

8. **Affaire intéressant le Code canadien du travail**, [1987] 2 C.F. 30 (Glossop / Antioch)

# Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie V)

Avant 1973, la Partie V du Code canadien du travail traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, le Code a été voté de nouveau et il prévoyait que le Conseil canadien des relations du travail exerce des fonctions supplémentaires, notamment:

- l'enquête, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats ou leur agents;
- l'enquête et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- la détermination des requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusions ou de ventes d'entreprises; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes pour une région géographique.

Cette «nouvelle» Partie V étendait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a été de nouveau modifiée par le projet de loi C-8 et la compétence et les pouvoirs du Conseil ont été élargis. Les principaux effets de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un nombre accru de Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner des scrutins de représentation et des scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés d'une unité de négociation à la date de la présentation de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation des syndicats de représenter de manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation de leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation d'un syndicat ou d'une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil face aux grèves ou aux lock-out illégaux a été élargi en autorisant le Conseil à rendre des ordonnances de ne pas faire lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Une nouvelle compétence a été reconnue au Conseil par la Partie IV du Code concernant l'appel d'une décision d'un agent de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses et l'instruction de plaintes des employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

D'autres modifications ont été apportées au Code au moment où le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant»;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le Ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire, par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- l'autorisation de passer outre les dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et
- une prolongation du délai de préavis de 90 à 120 jours avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du chan-

gement technologique, accompagnée d'une liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, la nomination de Membres à temps partiel qui aideront le Conseil à remplir ses fonctions aux termes de la Partie IV du Code a été prévue; en outre, un Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou une question incontestée renvoyée au Conseil en vertu de la Partie IV du Code.

# Tableaux statistiques

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails sur le volume de travail et les activités du Conseil.

**Nota:** Cette année, le Conseil met la dernière main à son système informatisé de traitement des affaires. Par conséquent, la compilation de fin d'année des statistiques de son volume de travail est désormais faite par ordinateur. Les données historiques produites par celui-ci ne correspondront peut-être pas toujours aux chiffres figurant dans les rapports annuels des années précédentes, qui avaient été compilés à la main. Dans tous les cas d'écart, les chiffres produits par le système informatisé seront réputés exacts et prévaudront.

## Tableau 1

**Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1986-1987**

| Genre d'affaire | Atlantique | Québec | Ontario | Centre | Pacifique | Total Canada |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Révision | 8 | 60 | 16 | 7 | 27 | 118 |
| Accréditation | 16 | 73 | 33 | 30 | 34 | 186 |
| Déclaration d'employeur unique | 5 | 10 | 7 | 8 | 11 | 41 |
| Révocation | 1 | 7 | 7 | 3 | 5 | 23 |
| Droits du successeur | 0 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 |
| Vente d'entreprise | 4 | 18 | 13 | 9 | 9 | 53 |
| Imposition d'une première convention | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Changement technologique | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Arrêt de travail illégal/lock-out | 2 | 5 | 6 | 1 | 5 | 19 |
| Pratique déloyale de travail | 21 | 114 | 55 | 29 | 33 | 252 |
| Sécurité | 1 | 6 | 6 | 1 | 5 | 19 |
| Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 5 |
| Divers | 1 | 11 | 7 | 2 | 9 | 30 |
| **Total** | 61 | 306 | 160 | 92 | 142 | 761 |

## Tableau 2

**Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1986-1987**

| Genre d'affaire | Atlantique | Québec | Ontario | Centre | Pacifique | Total Canada |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Révision | 8 | 56 | 18 | 9 | 22 | 113 |
| Accréditation | 22 | 69 | 29 | 26 | 28 | 174 |
| Déclaration d'employeur unique | 1 | 6 | 9 | 7 | 8 | 31 |
| Révocation | 2 | 12 | 6 | 4 | 5 | 29 |
| Droits du successeur | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 4 |
| Vente d'entreprise | 4 | 11 | 11 | 6 | 7 | 39 |
| Imposition d'une première convention | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Changement technologique | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Arrêt de travail illégal/lock-out | 2 | 4 | 5 | 1 | 7 | 19 |
| Pratique déloyale de travail | 22 | 137 | 51 | 29 | 35 | 274 |
| Sécurité | 0 | 6 | 3 | 0 | 4 | 13 |
| Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective | 0 | 3 | 13 | 0 | 2 | 18 |
| Divers | 2 | 8 | 9 | 2 | 14 | 35 |
| **Total** | 64 | 313 | 158 | 84 | 134 | 753 |

**Tableau 3**

**Genre d'affaires reçues par secteur d'activités en 1986-1987**

| Secteur | Accr. | Rév. | Révoc. | P.D.T.* | Grève | Div. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 21 | 16 | 0 | 54 | 1 | 53 | 145 |
| Banques | 5 | 12 | 12 | 3 | 0 | 6 | 38 |
| Radiodiffusion et télévision | 19 | 14 | 0 | 19 | 2 | 4 | 58 |
| Communications | 6 | 6 | 1 | 8 | 4 | 9 | 34 |
| Sociétés de la Couronne | 3 | 2 | 0 | 24 | 3 | 9 | 41 |
| Grains et provendes | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 8 |
| Débardage | 8 | 6 | 0 | 20 | 3 | 3 | 40 |
| Chemins de fer | 5 | 15 | 1 | 23 | 0 | 19 | 63 |
| Transport routier | 77 | 26 | 5 | 79 | 3 | 47 | 237 |
| Navigation | 20 | 9 | 1 | 13 | 1 | 8 | 52 |
| Industries dans le Nord | 11 | 9 | 3 | 5 | 1 | 2 | 31 |
| Divers | 7 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 11 |
| Non fédéral | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| **Total** | 186 | 118 | 23 | 252 | 19 | 163 | 761 |

* Pratique déloyale de travail

**Tableau 4**

**Genre d'affaires tranchées par secteur d'activités en 1986-1987**

| Secteur | Accr. | Rév. | Révoc. | P.D.T.* | Grève | Div. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 13 | 10 | 2 | 60 | 2 | 23 | 110 |
| Banques | 5 | 14 | 12 | 1 | 0 | 4 | 36 |
| Radiodiffusion et télévision | 22 | 12 | 2 | 24 | 2 | 7 | 69 |
| Communications | 4 | 4 | 1 | 8 | 5 | 11 | 33 |
| Sociétés de la Couronne | 2 | 1 | 0 | 27 | 3 | 18 | 51 |
| Grains et provendes | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 7 |
| Débardage | 7 | 3 | 2 | 17 | 2 | 1 | 32 |
| Chemins de fer | 4 | 20 | 0 | 28 | 0 | 14 | 66 |
| Transport routier | 72 | 27 | 9 | 82 | 2 | 50 | 242 |
| Navigation | 26 | 9 | 0 | 15 | 1 | 10 | 61 |
| Industries dans le Nord | 13 | 10 | 1 | 6 | 1 | 3 | 34 |
| Divers | 4 | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 10 |
| Non fédéral | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| **Total** | 174 | 113 | 29 | 274 | 19 | 144 | 753 |

* Pratique déloyale de travail

**Tableau 5**

**Taille des unités de négociation accréditées en 1986-1987**

| Nombre d'employés | Nombre de requêtes | % | % Cumulatif |
|---|---|---|---|
| 0/10 | 26 | 28,0 | 28,0 |
| 11/20 | 22 | 23,7 | 51,7 |
| 21/30 | 12 | 13,0 | 64,7 |
| 31/40 | 9 | 9,7 | 74,4 |
| 41/50 | 5 | 5,4 | 79,8 |
| 51/60 | 2 | 2,1 | 81,9 |
| 61/70 | 2 | 2,1 | 84,0 |
| 71/100 | 7 | 7,5 | 91,5 |
| 101/130 | 2 | 2,1 | 93,6 |
| 131/160 | 3 | 3,2 | 96,8 |
| 161 et plus | 3 | 3,2 | 100,0 |
| **Total** | 93 | 100,0 | |

Total des employés visés: 3 780

La taille médiane des unités est de 20 employés

**Tableau 6**

**Requêtes en accréditation tranchées par secteur d'activités en 1986-1987**

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total des décisions | Entendues | Scrutins tenus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 9 | 0 | 4 | 13 | 4 | 1 |
| Banques | 4 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 |
| Radiodiffusion et télévision | 14 | 4 | 4 | 22 | 2 | 5 |
| Communications | 2 | 2 | 0 | 4 | 0 | 1 |
| Sociétés de la Couronne | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Grains et provendes | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Débardage | 3 | 1 | 3 | 7 | 2 | 0 |
| Chemins de fer | 3 | 0 | 1 | 4 | 0 | 3 |
| Transport routier | 37 | 22 | 13 | 72 | 3 | 20 |
| Navigation | 13 | 3 | 10 | 26 | 0 | 5 |
| Industries dans le Nord | 6 | 5 | 2 | 13 | 2 | 1 |
| Divers | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| Non fédéral | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| **Total** | 93 | 40 | 41 | 174 | 15 | 39 |

**Tableau 7**

**Requêtes en révision tranchées par secteur d'activités en 1986-1987**

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total des décisions | Entendues |
|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 3 | 6 | 1 | 10 | 2 |
| Banques | 3 | 10 | 1 | 14 | 0 |
| Radiodiffusion et télévision | 8 | 2 | 2 | 12 | 0 |
| Communications | 0 | 3 | 1 | 4 | 0 |
| Sociétés de la Couronne | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Grains et provendes | 3 | 0 | 0 | 3 | 1 |
| Débardage | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 |
| Chemins de fer | 11 | 9 | 0 | 20 | 3 |
| Transport routier | 12 | 10 | 5 | 27 | 1 |
| Navigation | 4 | 2 | 3 | 9 | 3 |
| Industries dans le Nord | 3 | 5 | 2 | 10 | 1 |
| **Total** | 49 | 49 | 15 | 113 | 13 |

**Tableau 8**

**Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1986-1987**

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées/ Réglées | Total | Entendues |
|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 19 | 8 | 20 | 47 | 31 |
| Banques | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Radiodiffusion et télévision | 10 | 3 | 9 | 22 | 14 |
| Communications | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Sociétés de la Couronne | 1 | 2 | 5 | 8 | 5 |
| Grains et provendes | — | — | — | — | — |
| Débardage | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| Chemins de fer | 0 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| Transport routier | 8 | 4 | 45 | 57 | 29 |
| Navigation | 4 | 0 | 4 | 8 | 4 |
| Industries dans le Nord | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| Divers | 0 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| **Total** | 42 | 24 | 95 | 161 | 91 |

## Tableau 9

**Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1986-1987**

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées/ Réglées | Total | Entendues |
|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 1 | 9 | 3 | 13 | 4 |
| Banques | — | — | — | — | — |
| Radiodiffusion et télévision | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Communications | 0 | 5 | 2 | 7 | 3 |
| Sociétés de la Couronne | 0 | 14 | 5 | 19 | 4 |
| Grains et provendes | — | — | — | — | — |
| Débardage | 1 | 8 | 4 | 13 | 7 |
| Chemins de fer | 0 | 15 | 8 | 23 | 2 |
| Transport routier | 0 | 10 | 15 | 25 | 5 |
| Navigation | 0 | 4 | 3 | 7 | 1 |
| Industries dans le Nord | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| Divers | — | — | — | — | — |
| Non fédéral | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Total** | 2 | 70 | 41 | 113 | 27 |

## Tableau 10

**Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou lock-out illégal tranchées en 1986-1987**

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées/ Réglées | Total | Entendues |
|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Banques | — | — | — | — | — |
| Radiodiffusion et télévision | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 |
| Communications | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 |
| Sociétés de la Couronne | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| Grains et provendes | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Débardage | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Chemins de fer | — | — | — | — | — |
| Transport routier | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| Navigation | 0 | 0 | 1 | 1 | — |
| Industries dans le Nord | 0 | 0 | 1 | 1 | — |
| **Total** | 6 | 3 | 10 | 19 | 12 |

## Tableau 11

**Nombre d'affaires entendues par genre d'affaires* en 1986-1987**

| Genre d'affaire | Nombre entendues |
|---|---|
| Révision | 23 |
| Accréditation | 26 |
| Modification des conditions d'emploi | 2 |
| Déclaration d'employeur unique | 23 |
| Révocation | 3 |
| Vente d'entreprise | 19 |
| Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective | 7 |
| Changement technologique | 0 |
| Obstacles religieux | 3 |
| Imposition d'une première convention collective | 1 |
| Arrêt de travail illégal | 12 |
| Plainte de pratique déloyale de travail | 131 |
| Consentement aux poursuites | 2 |
| Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale | 3 |
| Accès aux locaux d'un employeur | 1 |
| Sécurité | 8 |
| **Total** | 264 |

* Les chiffres indiquent le nombre d'affaires où le Conseil a tenu une audience publique.

## Tableau 12

**Jours d'audience par région en 1986-1987**

| Région | Nombre de jours |
|---|---|
| Atlantique | 23 |
| Québec | 111 |
| Ontario | 97 |
| Pacifique et Centre | 42 |
| **Total** | 273 |

**Tableau 13**

**Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1986-1987**

| Genre d'affaire | Reportées de 1985-1986 | Reçues | Agréées | Rejetées | Retirées/ Réglées | Total tranchées | Reportées en 1987-1988 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Révision | 43 | 118 | 49 | 49 | 15 | 113 | 48 |
| Accréditation | 61 | 186 | 93 | 40 | 41 | 174 | 73 |
| Déclaration d'employeur unique | 16 | 41 | 10 | 15 | 6 | 31 | 26 |
| Révocation | 17 | 23 | 19 | 8 | 2 | 29 | 11 |
| Droits du successeur | 1 | 11 | 4 | 0 | 0 | 4 | 8 |
| Vente d'entreprise | 17 | 53 | 10 | 13 | 16 | 39 | 31 |
| Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective | 23 | 5 | 2 | 14 | 2 | 18 | 10 |
| Changement technologique | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| Obstacle religieux | 3 | 4 | 3 | 0 | 2 | 5 | 2 |
| Imposition d'une première convention | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Arrêt de travail illégal | 4 | 19 | 6 | 3 | 10 | 19 | 4 |
| Pratique déloyale de travail | 168 | 252 | 44 | 94 | 136 | 274 | 146 |
| Sécurité | 3 | 19 | 2 | 3 | 8 | 13 | 9 |
| Divers | 11 | 26 | 14 | 10 | 6 | 30 | 7 |
| **Total** | 369 | 761 | 257 | 250 | 246 | 753 | 377 |

**Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1987**

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1986)

| | 1987 | 1986 |
|---|---|---|
| Traitement et salaires | 4 048 792 $ | 3 872 179 $ |
| Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 633 000 | 620 000 |
| Transports et communications | 619 354 | 643 214 |
| Information | 141 358 | 123 364 |
| Services professionnels et spéciaux | 399 114 | 449 418 |
| Location | 134 137 | 129 913 |
| Achat de services de réparation et d'entretien | 25 877 | 10 199 |
| Services publics, fournitures et approvisionnements | 114 367 | 102 354 |
| Toutes autres dépenses | 4 712 | 27 477 |
| Capital | 15 254 | 167 505 |
| Locaux fournis par le MTP | 1 100 000 | 1 118 000 |
| Émission de chèques par le MAS | 12 000 | 10 000 |
| Primes d'assurance versées par le SCT | 90 000 | 70 000 |
| **Total des dépenses** | 7 337 965 $ | 7 343 623 $ |

Dépenses globales prévues au:

| | | |
|---|---|---|
| Crédit n° 10, Ministère du Travail | 5 502 965 $ | 5 525 623 $ |
| Avantages sociaux | 633 000 | 620 000 |
| A.M.F. qui ont fourni des services sans frais | 1,202,000 | 1 198 000 |
| | 7 337 965 | $ 7 343 623 |

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Marc Lapointe

Président